

SZAKDOLGOZAT

Sipos Barbara

2024



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budai Campus
Gazdaságtudományi Intézet
Gazdálkodási- és menedzsment – Üzletviteli menedzser
alapképzési szak**

**A munkanélküliség okai és következményei, a foglalkoztatáspolitikai
aktuális kérdései - A Covid-19 hatásai a munkaerőpiacra és a
foglalkoztatáspolitikai kihívásai Magyarországon**

Belső konzulens: Dr. habil Dedák István
főiskolai tanár

Készítette: Sipos Barbara
C3Z2IR

Budapest

2024

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	2
2. FOGLALKOZTATÁSI POLITIKA	5
2.1 Foglalkoztatáspolitikai	5
2.2 Aktivitási ráta, munkanélküliségi ráta, foglalkoztatási ráta	9
2.3 Munkanélküliség közgazdasági megközelítései	10
2.3.1 Keynesiánus közgazdaságtan	10
2.3.2 Modern elméletek és megközelítések.....	11
2.3.3 Modern megközelítések.....	12
2.3.4 Strukturális problémák és munkaerőpiaci kihívások.....	16
2.4 Koronavírus-hatása a munkaerőpiacra	17
2.4.1 Munkaerőpiaci visszaesés és szektorális hatások.....	17
2.4.2 A távmunka térnyerése	17
2.4.3 Mentális egészség és munkahelyi elszigeteltség	18
2.4.4 Állami beavatkozások és támogatások.....	19
2.4.5 Gazdasági visszaesés és hosszú távú hatások.....	22
Munkaerőpiaci rugalmasság.....	22
2.4.6 A munkaerőpiaci rugalmasság és digitális munkakultúra összefonódása	23
3. Kutatásmódszertan.....	24
3.1 A kutatás célja.....	24
3.2 A kutatás módszertana	25
4. Eredmények elemzése.....	26
5. Következtetések	41
5.1 Hipotézisek megválaszolása	43
6. Összefoglalás	45
7. Irodalomjegyzék	47
8. Ábrajegyzék	50
9. Mellékletek	51
10. Függelék	56

1. Bevezetés

A munkanélküliség jelensége a modern gazdaságok egyik legmeghatározóbb és legkomplexebb problémája. A gazdasági növekedés ciklikus ingadozásai, a technológiai változások, valamint a globalizáció hatásai mind hozzájárulnak a munkanélküliség alakulásához, amely nem csupán gazdasági, hanem társadalmi szinten is jelentős kihívásokat vet fel. A munkanélküliség közvetlen hatása az egyéni jövedelmek csökkenése, a gazdasági bizonytalanság és a társadalmi feszültségek növekedése, amelyek különösen súlyosak lehetnek válságos időszakokban, mint például a 2008-as globális pénzügyi válság vagy a 2020-as Covid-19 járvány.

A munkanélküliségi arány jelentős mutató a gazdasági egészség értékelésében, és számos tényező befolyásolja. Európában az Európai Unió munkanélküliségi rátája 2020-ban a pandémia hatására jelentősen megemelkedett, és 7,5%-on tetőzött. A gazdasági fellendülés hatására ez az arány 2023-ban 6% köré mérséklődött, ám továbbra is figyelmet kell fordítani a strukturális problémákra, amelyek különösen a déli országokban – mint Görögország vagy Spanyolország – komoly kihívást jelentenek. Ezekben az országokban a fiatalok munkanélkülisége elérheti a 25%-ot is, amely hosszú távon veszélyezteti a munkaerőpiac stabilitását és a gazdasági növekedést (European Commission, 2024).

Magyarországon a munkanélküliségi ráta a 2008-as válság idején 11% fölé emelkedett, ami a nemzetgazdaság számos szektorát érintette. Az elkövetkező évek munkaerőpiaci reformjai, valamint a kormány által bevezetett foglalkoztatáspolitikai intézkedések – különösen a közfoglalkoztatási programok és a munkahelyteremtési támogatások – hozzájárultak a munkanélküliségi ráta jelentős csökkenéséhez, amely 2020-ra 3,5%-ra mérséklődött. Azonban a Covid-19 világjárvány ismét jelentős kihívást jelentett a munkaerőpiac számára, különösen a turizmus, vendéglátás és kiskereskedelem területén, amelyek súlyos munkaerővesztést szenvedtek el. Bár 2023-ra a helyreállítás folyamatos, a munkanélküliségi arány újra 4% körül stabilizálódott, ami a régiós átlag alatt van, de strukturális problémák továbbra is fennállnak, különösen az alacsony képzettségű munkavállalók körében (KSH, 2024).

Az Amerikai Egyesült Államokban a munkanélküliségi ráta a pandémia előtti időkben, 2020 elején, mindössze 3,5% volt, ami közel állt a történelmi mélyponthoz. Azonban a járvány hatására ez a mutató 2020 áprilisában hirtelen 14,8%-ra ugrott, ami az amerikai gazdaság

egyik legsúlyosabb munkaerőpiaci válságát idézte elő a második világháború óta. Azóta a munkanélküliségi arány fokozatosan csökkent, 2023-ban ismét 4% alá került, ám az amerikai munkaerőpiacon is fennállnak a strukturális problémák, különösen a technológiai szektor átalakulásával és az alacsony bérű munkavállalók növekvő kiszolgáltatottságával kapcsolatban (Trading Economics, 2024).

A foglalkoztatáspolitikai intézkedések globális szinten eltérő válaszokat adtak a munkanélküliség különböző formáira. A kormányok és nemzetközi szervezetek aktív és passzív eszközökkel igyekeztek kezelni a helyzetet: átképzési programok, bértámogatások, munkahelyvédelmi intézkedések mind kulcsfontosságú szerepet játszanak a munkaerőpiac stabilitásának helyreállításában és a gazdasági növekedés elősegítésében. Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök célja a munkanélküliek munkaerőpiacra való visszaintegrálása, míg a passzív eszközök – mint a munkanélküli segélyek – anyagi támogatást biztosítanak a nehéz idők átvészeléséhez.

A szakdolgozatom szerkezete több részre tagolódik, melyek közül az első részben a munkanélküliséggel és foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos alapvető fogalmakat és definíciókat ismertetem. Ezek a fogalmak elengedhetetlenek a téma átfogó megértéséhez, hiszen megalapozzák a későbbi elemzéseket és következtetéseket. A definíciók kidolgozásánál különösen nagy hangsúlyt fektetek a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) által alkalmazott módszertani megközelítésre. A KSH módszertani iránymutatásai a hazai munkaerő-piaci folyamatok megbízható és hiteles elemzésének alapját képezik, így az ezekre épített definíciók és statisztikai mutatók révén hiteles és releváns képet kapunk a munkanélküliségi helyzetről. Emellett a KSH által használt fogalmak nemcsak Magyarországon, hanem nemzetközi szinten is széles körben elfogadottak, így hozzájárulnak ahhoz, hogy a szakdolgozatomban tárgyalt munkaerő-piaci folyamatok szélesebb kontextusba helyezhetők legyenek.

Szakdolgozatom célja, hogy átfogóan és alaposan feltárja a munkanélküliség és a foglalkoztatáspolitikai közti összefüggéseket, különös tekintettel a magyar, európai és amerikai példákra. Az elemzésem során kiemelten foglalkozom a különböző országok munkaerőpiaci rendszereinek sajátosságaival, és összehasonlítom azok hatékonyságát a munkanélküliség kezelésében. Kiemelt figyelmet szentelek a különböző társadalmi rétegek – mint például a fiatalok, az alacsony képzettségűek, valamint az idősebb korosztály –

munkaerőpiaci helyzetének és kihívásainak, hiszen ezek a csoportok sokszor eltérő nehézségekkel szembesülnek a munkakeresés és a foglalkoztatás terén.

Empirikus kutatásom célja, hogy feltárja azokat a hosszú távú hatásokat, amelyeket a Covid-19 járvány váltott ki a munkaerőpiacon. Különösen érdekelnek a tartós home office, valamint az automatizáció és a digitalizáció által okozott változások, amelyek jelentős átalakulást hoztak a munkavégzés módjában és szerkezetében. Ezek a tényezők nemcsak a munkavállalók mindennapi életére voltak nagy hatással, hanem hosszú távon alakíthatják át a munkaerőpiac szerkezetét és a foglalkoztatáspolitikát is. Dolgozatom ezen változások hatásait vizsgálja, különös figyelmet fordítva arra, hogy a különböző társadalmi rétegek és országok hogyan reagáltak ezekre a kihívásokra, és milyen stratégiákat alkalmaztak a negatív hatások enyhítésére, valamint a foglalkoztatás fenntartására.

Szakedolgozati kutatásom célja az alábbi hipotézisek vizsgálata:

- H1: A megkérdezettek többsége nem tervez külföldi munkavállalást, ami arra utal, hogy a nemzetközi munkaerőpiac iránti érdeklődés alacsony.
- H2: A koronavírus-járvány hatására a munkahelyek jelentős része alkalmazkodási intézkedéseket vezetett be, elsősorban a távmunka lehetőségével, míg a gazdasági nehézségek következtében kisebb arányban, de megjelentek a munkaidő-csökkentés és elbocsátások is, különösen az alacsonyabb jövedelmű dolgozók körében.
- H3: A válaszadók többsége a munkanélküliséget elsősorban gazdasági visszaesésre vezeti vissza, jelezve, hogy a gazdasági környezet jelentős hatással van a foglalkoztatási helyzetre Magyarországon.
- H4: A válaszadók jelentős része úgy érzi, hogy a COVID-19 járvány negatív hatással volt a mentális egészségükre, ami rávilágít arra, hogy a járvány nemcsak a munkahelyi helyzetet, hanem az egyéni pszichológiai állapotot is súlyosan befolyásolta.

2. FOGLALKOZTATÁSI POLITIKA

2.1 Foglalkoztatáspolitikai

A foglalkoztatáspolitikai olyan kormányzati és szervezeti intézkedések összessége, amelyek célja a munkaerőpiac működésének javítása, a foglalkoztatottság növelése és a munkanélküliség csökkentése. A foglalkoztatáspolitikai két fő eszköztárra osztható: aktív és passzív eszközök (László, 2021).

Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök: Ezek az eszközök közvetlenül a munkanélküliség csökkentésére és a munkaerőpiac működésének javítására irányulnak. Ide tartoznak például a képzési és átképzési programok, a munkahelyteremtő támogatások, a bértámogatások, valamint az álláskeresési tanácsadás. Az aktív eszközök célja, hogy növeljék a munkavállalók foglalkoztathatóságát és segítsék őket a munkaerőpiacra való visszatérésben (Lapsánszky, 2016).

Passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök: Ezek az eszközök a munkanélküliek anyagi támogatását szolgálják, amíg új állást nem találnak. Ide tartoznak a munkanélküli ellátások, segélyek és egyéb pénzübeli juttatások. A passzív eszközök célja, hogy biztosítsák a munkanélküliek megélhetését a munkakeresési időszak alatt (Lapsánszky, 2016).

Munkanélküli az, aki a vonatkozó héten nem dolgozott, és nincs is olyan munkája, amelytől csak átmenetileg, vagy – gyermekgondozási ellátás igénybevétele esetén – tartósan volt távol, a kikérdezést megelőző négy hét folyamán aktívan keresett munkát, és két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást. Az a foglalkoztatottnak nem minősülő személy, aki már talált munkát, amelyben 90 napon belül dolgozni kezd, csak abban az esetben számít munkanélkülinek, ha – adott esetben – két héten belül munkába tudna állni (KSH, Foglalkoztatottság és munkanélküliség, 2016).

Aktív népesség: Az aktív népesség (gazdaságilag aktív népesség) azon személyek összessége, akik munkaképes korúak és kereső tevékenységet folytatnak vagy aktívan munkát keresnek. Az aktív népesség két fő csoportból áll: a foglalkoztatottak és a munkanélküliek (Karoliny & Poór, 2017).

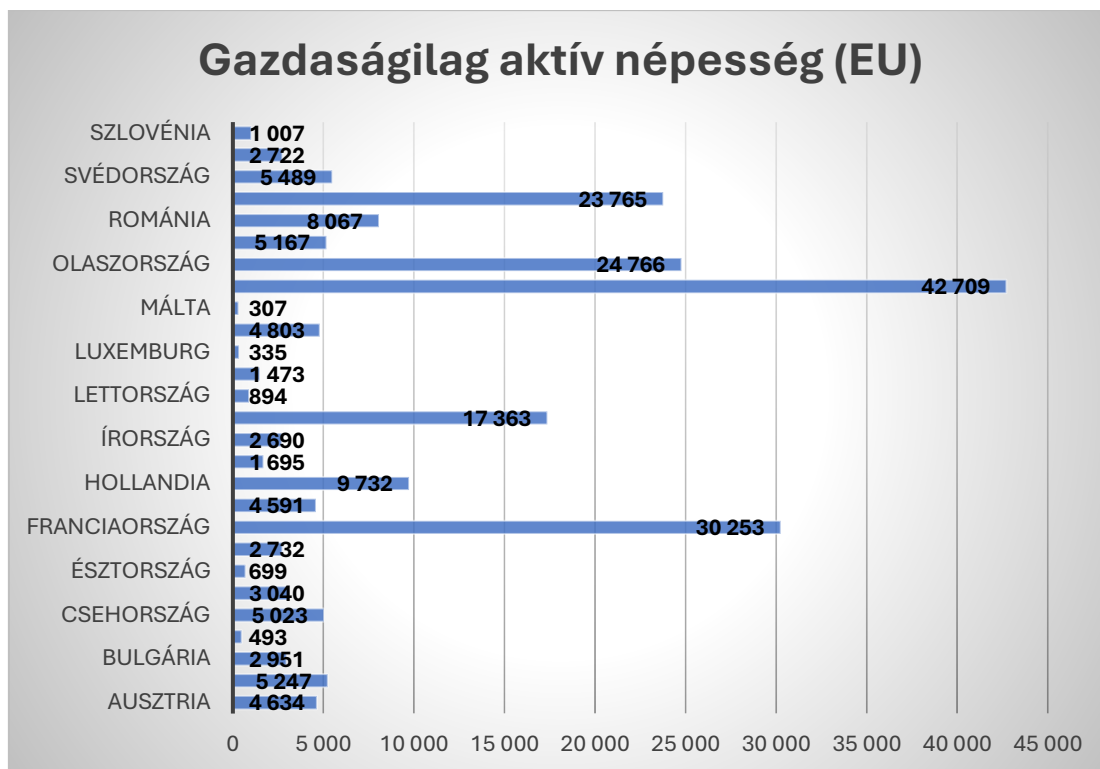
Inaktív népesség: Az inaktív népesség azokból a munkaképes korú személyekből áll, akik nem folytatnak kereső tevékenységet és nem is keresnek aktívan munkát. Ide tartoznak például a diákok, nyugdíjasok, háztartásbeliek és azok, akik egészségi állapotuk miatt nem tudnak dolgozni (Karoliny & Poór, 2017).

Munkanélküliek: Azok a munkaképes korú személyek, akik nem rendelkeznek munkával, de aktívan keresnek állást és azonnal munkába tudnának állni, ha megfelelő lehetőséget találnának. A munkanélküliek közé tartoznak például az elbocsátott munkavállalók és azok, akik önként hagyták ott munkahelyüket új lehetőségek reményében (László, 2021).

A *gazdaságilag aktív népesség* az adott ország vagy régió azon munkaképes korú lakosait jelenti, akik vagy dolgoznak, vagy aktívan keresnek munkát, és így jelen vannak a munkaerőpiacon. Ide tartozik tehát a foglalkoztatottak és a munkanélküliek csoportja is, akik aktívan szeretnének elhelyezkedni (European Commission, 2024). Ez a mutató fontos az ország gazdasági teljesítőképességének és munkaerőpiaci helyzetének értékelése szempontjából, hiszen a gazdaságilag aktív népesség az, amely ténylegesen hozzájárul a gazdasági termeléshez és a társadalmi ellátórendszerek fenntartásához. hozzájárulnak a gazdasági termeléshez, illetve potenciálisan hozzájárulhatnak, amennyiben munkához jutnának. A gazdaságilag aktív népesség aránya fontos mutató a munkaerőpiac egészségi állapotának felméréséhez, hiszen jelzi, hogy a társadalom munkaképes tagjai milyen mértékben vesznek részt a termelésben és a szolgáltatásokban (Frey, 2018).

Ezzel szemben létezik a gazdaságilag inaktív népesség, amelybe azok tartoznak, akik nem dolgoznak és nem is keresnek munkát, például a nyugdíjasok, a tanulók vagy azok, akik személyes vagy egészségügyi okokból nem állnak rendelkezésre a munkaerőpiacon.

Az Európai Unió tagállamaiban a gazdaságilag aktív népesség arányát (15 és 64 év közötti munkaképes korúak) tekintve az aktivitási ráta átlagosan 73–74% körül mozgott 2023-ban. Ez azt jelenti, hogy a munkaképes korú lakosság háromnegyede vesz részt a munkaerőpiacon, foglalkoztatottként vagy munkát keresőként. Az egyes országok között azonban jelentős eltérések lehetnek (European Commission, 2024). Az 1. ábrán az látható, hogy hogyan alakult az EU országaiban 2023-ban a gazdaságilag aktív népesség (KSH, 2023).

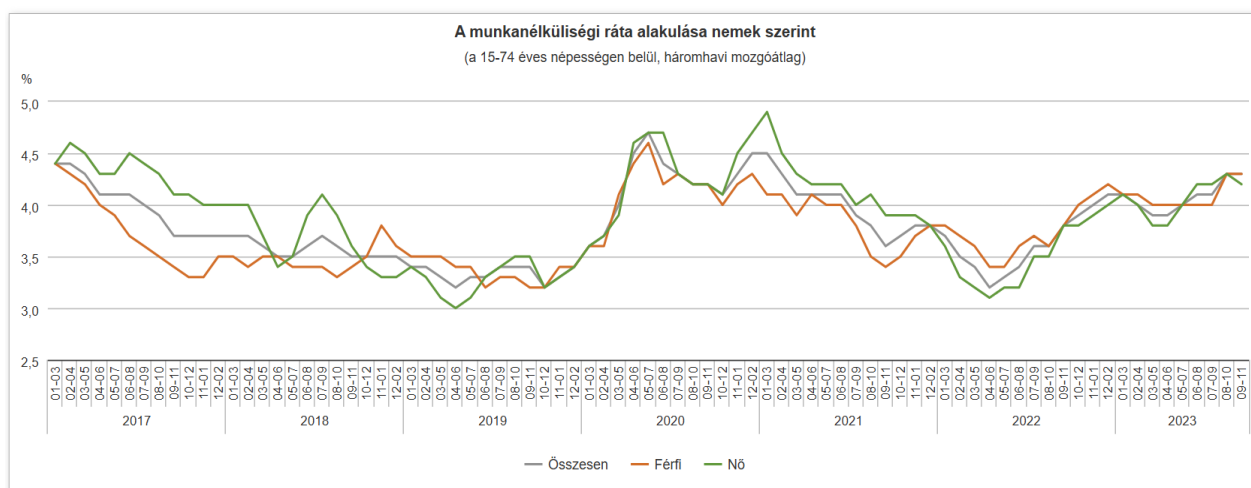


1. ábra: Gazdaságilag aktív népesség az EU-ban (2023)

Forrás: KSH, 2023

Az Egyesült Államokban a gazdaságilag aktív népesség hasonlóan a 16–64 év közötti lakosságot foglalja magában. 2023-ban az aktivitási ráta az USA-ban kb. **62–63%** körül mozgott, ami némileg alacsonyabb, mint az európai átlag (Trading Economics, 2024).

Az alacsonyabb aktivitási ráta részben annak köszönhető, hogy a járvány után a munkaerőpiac helyreállása lassabb volt, sokan időlegesen kiléptek a munkaerőpiacról. Ugyanakkor a hosszabb munkavégzési életkor (nyugdíjkorhatár), valamint a részmunkaidős és önálló vállalkozói formák nagyobb elterjedtsége befolyásolja az amerikai munkaerőpiaci aktivitást (KSH, Munkaerő, 2024).



2. ábra: Munkanélküliségi ráta 2017 és 2023 között

Forrás: KSH, 2023

A 2. ábráról leolvasható az, hogy 2023 októbere és decembere között hazánkban a 15–74 éves korosztályban a munkanélküliek száma 31 ezer fővel nőtt, elérve ezzel a 220 ezret. Ez a növekedés a munkanélküliségi ráta 4,4%-ra való emelkedését eredményezett, ami 0,6 %-kal magasabb, mint az előző vizsgált időszakban. A nemek között is különbség figyelhető meg, ugyanis a férfiak munkanélküliségi rátája 0,4 %-kal emelkedett, a nőknél pedig 0,8%-kal. Ez a nemek közötti különbség a gazdasági, társadalmi és strukturális tényezők összetett hatására is rámutat (KSH, 2023).

A fiatalok helyzetét elemezve az látható, hogy 2023-ban a 15–24 éves korosztályban 46 ezer munkanélküli van, ami 14,7%-os munkanélküliségi rátát eredményezett, valamint az összes munkanélküli 21,1%-a ebből a csoportból került ki. Ezek alapján arra lehet következtetni, hogy a fiatalok nehezebben találnak munkát, vagy kevésbé tudnak hosszú távon a munkaerőpiacon maradni. A 25–54 éves korcsoportban 3,9%-ra nőtt a munkanélküliség, míg az 55–74 évesek esetében a ráta lényegében változatlan, 3,2%-on maradt (KSH, 2023).

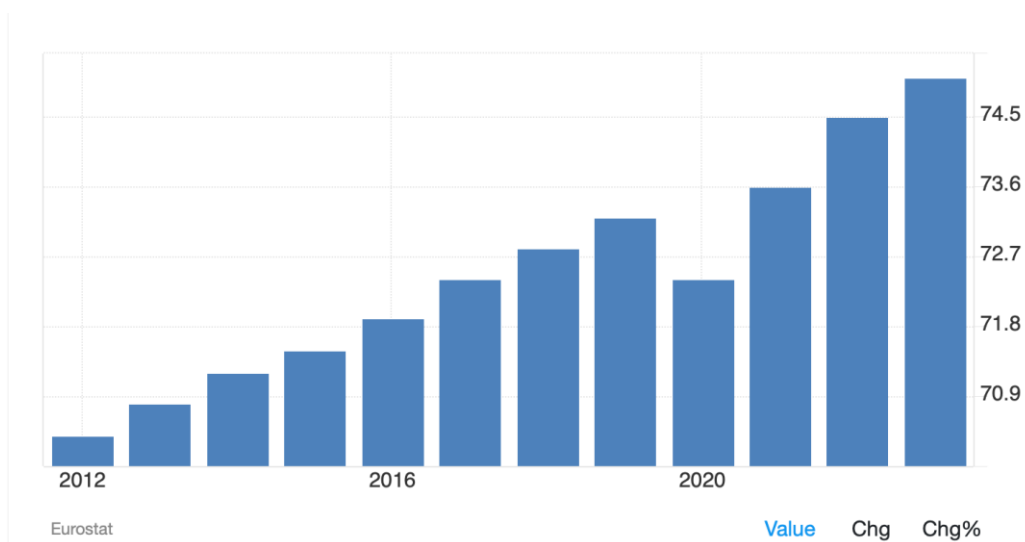
Regionális szinten Észak-Magyarországon tapasztalható a legmagasabb munkanélküliségi ráta (7,3%), míg Közép-Dunántúlon a legalacsonyabb, mindössze 2,2%. Az előző év azonos időszakához képest a legnagyobb emelkedés Dél-Dunántúlon történt (1,8%), míg Nyugat-Dunántúlon és Budapesten csekélyebb növekedést tapasztaltak (mindkettőnél 0,2 %) (KSH, 2023).

2.2 Aktivitási ráta, munkanélküliségi ráta, foglalkoztatási ráta

Aktivitási ráta: Az aktivitási ráta a munkaképes korú népességén belül azon személyek arányát mutatja, akik gazdaságilag aktívak, vagyis dolgoznak, vagy aktívan keresnek munkát. Ez a mutató a foglalkoztatottakat és a munkanélkülieket együttesen veszi figyelembe. Az aktivitási ráta a következőképpen számítható (László, 2021).

$$\text{Aktivitási ráta} = \left(\frac{\text{Foglalkoztatottak} + \text{Munkanélküliek}}{\text{Munkaképes korú népesség}} \right) \times 100$$

A 3. ábrán az Európai Unió aktivitási rátája látható 2012 és 2020 között (tradingeconomics.com, 2022).



3. ábra: Az Európai Unió aktivitási rátája

Forrás: tradingeconomics.com, 2022

$$\text{Munkanélküliségi ráta} = \left(\frac{\text{Munkanélküliek száma}}{\text{Gazdaságilag aktív népesség}} \right) \times 100$$

Munkanélküliségi ráta: Ez a mutató a munkanélküliek arányát mutatja a gazdaságilag aktív népességén belül, tehát azon személyek arányát, akik nem dolgoznak, de aktívan keresnek munkát. A munkanélküliségi ráta így számítható (Karoliny & Poór, 2017).

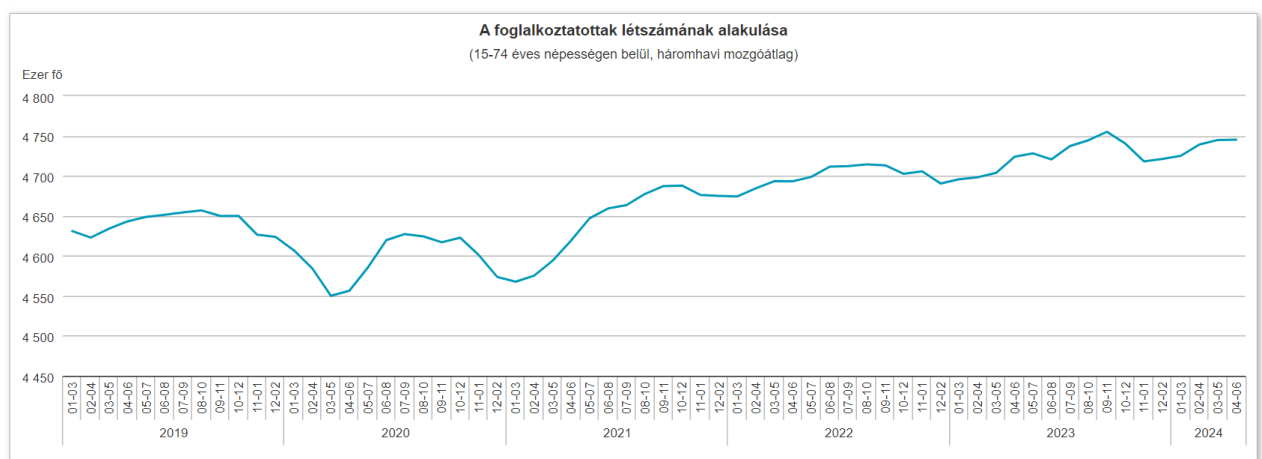
A **foglalkoztatási ráta** a munkaképes korú népességből azon személyek arányát mutatja, akik valamilyen munkát végeznek, tehát foglalkoztatottak. A foglalkoztatási ráta számítása (KSH, Munkaerő-piaci helyzetkép, 2015).

$$\text{Foglalkoztatási ráta} = \left(\frac{\text{Foglalkoztatottak száma}}{\text{Munkaképes korú népesség}} \right) \times 100$$

Ez a mutató közvetlenül jelzi, hogy a társadalom mekkora része vesz részt ténylegesen a munkaerőpiacon.

A 4. ábra a foglalkoztatottak létszámának alakulását mutatja be 2019 és 2024 között. Az ábráról leolvasható, hogy a pandémia első hullámának hatására (2020. márciusában) csökkent a foglalkoztatás, ezt követően nagyjából fél évig növekedés ment végbe, majd a második hullámmal párhuzamosan ismét csökkenés. Ezt követően 2021 tavaszától növekedést figyelhetünk meg.

Foglalkoztatottság, 2024. április-június



4. ábra: A foglalkoztatottak létszámának alakulása

Forrás: KSH, 2024

2.3 Munkanélküliség közgazdasági megközelítései

2.3.1 Keynesiánus közgazdaságtan

A keynesiánus közgazdaságtan a 20. században, John Maynard Keynes brit közgazdász munkásságával vált ismertté. Keynes "A foglalkoztatás, a kamat és a pénz általános elmélete" című művében élesen bírálta a klasszikus elméleteket, és új megközelítést javasolt a munkanélküliség és a gazdasági ciklusok kezelésére. A keynesiánus közgazdaságtan alapvető tézisei (Lipták, 2014):

Keresleti elégtelenség: Keynes szerint a munkanélküliség legfőbb oka a keresleti elégtelenség. Ha a gazdaságban a teljes kereslet nem elég magas ahhoz, hogy a vállalatok teljes kapacitáson működjenek és mindenkit foglalkoztassanak, akkor munkanélküliség alakul ki. Ez különösen a gazdasági recessziók idején jelent problémát, amikor a fogyasztók és a vállalatok visszafogják kiadásait.

Állami beavatkozás szükségessége: Keynes úgy vélte, hogy a kormányzati beavatkozás szükséges a gazdaság stabilizálásához és a munkanélküliség csökkentéséhez. A fiskális politika, például az állami kiadások növelése és az adók csökkentése, növelheti a keresletet és ösztönözheti a gazdasági növekedést. Emellett a monetáris politika, például a kamatlábak csökkentése és a pénzkínálat növelése, szintén támogatja a gazdasági aktivitást.

Multiplikátor hatás: A multiplikátor hatás Keynesi elmélete szerint az állami kiadások növelése – különösen, ha azt deficitből, nem pedig adókból finanszírozzák – több szinten serkenti a gazdaságot. Amikor az állam pénzt költ, például infrastruktúrafejlesztésre, az emberek jövedelme megnő, hiszen új munkahelyek jönnek létre, és a meglévők stabilabbá válnak. Ezek az emberek megnövekedett jövedelmüket elköltik fogyasztási cikkekre és szolgáltatásokra, ami további keresletet generál a gazdaságban. Ez a megnövekedett kereslet újabb bevételeket és munkahelyeket eredményez más szektorokban is, tovább növelve a gazdasági aktivitást. Az így létrejövő többszörös jövedelem- és keresletnövekedés adja a multiplikátor hatás lényegét. A multiplikátor tehát nem pusztán a közvetlen kapcsolódó iparágakra hat, hanem az egész gazdaságra, mivel az elsődleges költekezés hullámzó hatása egyre több területet ér el.

Ár- és bérmerevségek: Keynes azt is hangsúlyozta, hogy a bérek és az árak nem mindig rugalmasak, és lassan alkalmazkodnak a gazdasági változásokhoz. A bér- és ármerevségek miatt a munkaerőpiac nem mindig képes gyorsan egyensúlyba kerülni, ami tartós munkanélküliséghez vezethet. Az állami beavatkozás segíthet áthidalni ezt az időszakot és stabilizálni a gazdaságot.

2.3.2 Modern elméletek és megközelítések

A modern közgazdaságtan a klasszikus és keynesiánus elméletek továbbfejlesztésével és integrációjával foglalkozik, és különböző típusú munkanélküliségeket azonosít a gazdasági elemzésekben.

Neoklasszikus elméletek: A neoklasszikus közgazdászok a klasszikus elméleteket továbbfejlesztve hangsúlyozzák a piacok hatékonyságát és az egyensúlyi állapot fontosságát.

Ugyanakkor elismerik, hogy bizonyos piaci tökéletlenségek és információs aszimmetriák létezhetnek, amelyek befolyásolják a munkaerőpiac működését (Bernadett Béresné, 2009).

Újkeynesiánus elméletek: Az újkeynesiánus közgazdászok továbbfejlesztették Keynes elméleteit, és hangsúlyozták az ár- és bérmerevségek, valamint a piaci tökéletlenségek szerepét a gazdasági ciklusokban. Az újkeynesiánusok szerint a monetáris politika hatékony eszköz lehet a gazdasági ingadozások kezelésében, és az állami beavatkozás továbbra is szükséges a munkanélküliség csökkentéséhez (Bernadett Béresné, 2009).

Keresleti és kínálati sokkok: A modern közgazdaságtan a keresleti és kínálati sokkok elemzésével foglalkozik, amelyek befolyásolják a munkaerőpiac működését. A keresleti sokkok, mint például a fogyasztói bizalom csökkenése, csökkentik a gazdasági aktivitást és növelik a munkanélküliséget. A kínálati sokkok, például a technológiai változások, szintén jelentős hatással lehetnek a munkaerőpiacra és a foglalkoztatottságra.

2.3.3 Modern megközelítések

A modern közgazdaságtan különböző típusú munkanélküliségeket különböztet meg annak érdekében, hogy pontosabban megértsük a munkaerőpiaci folyamatokat és hatékonyabb politikai válaszokat tudjunk kidolgozni. A munkanélküliség három fő típusa a frikcionális, strukturális és ciklikus munkanélküliség, amelyek mindegyike más-más okokra vezethető vissza, és eltérő politikai intézkedéseket igényel.

Frikcionális munkanélküliség

A frikcionális munkanélküliség az átmeneti állapotot jelenti, amikor az emberek önként hagyják el munkájukat, hogy új állást találjanak, vagy első alkalommal lépnek be a munkaerőpiacra. Ez a típusú munkanélküliség általában rövid távú, és az egyének közötti munkakeresési és munkahelyváltási időtartamot tükrözi (Béres, 2012). **Okai:** A frikcionális munkanélküliség oka lehet az egyének önkéntes döntése a munkahelyváltásra, például jobb munkalehetőségek keresése miatt, vagy az új belépők, például frissen végzett diákok esetében, akik még keresik az első munkahelyüket. **Gazdaságpolitikai válaszok:** Az álláskeresési szolgáltatások fejlesztése, az állásportálok és munkaerő-közvetítő ügynökségek hatékonyságának növelése, valamint az információk elérhetőségének javítása segíthet csökkenteni a frikcionális munkanélküliség időtartamát. Az állami támogatások és tanácsadási szolgáltatások is hozzájárulhatnak az álláskeresési folyamat felgyorsításához (Lipták, 2014):

Strukturális munkanélküliség

A strukturális munkanélküliség akkor jelentkezik, amikor a munkaerőpiac szerkezeti változásai miatt a munkavállalók készségei és képzettségei nem felelnek meg az újonnan létrejövő munkahelyek követelményeinek. Ez a típusú munkanélküliség hosszabb távú és mélyebb gazdasági átalakulásokat tükröz.

- **Okai:** Az iparági átrendeződések, a technológiai fejlődés, az automatizáció, valamint a gazdasági szerkezetváltások (például az ipar leépülése és a szolgáltatási szektor bővülése) mind hozzájárulhatnak a strukturális munkanélküliséghez. Az érintett munkavállalók gyakran nem rendelkeznek a szükséges készségekkel és képzettséggel az új munkahelyek betöltéséhez (Lipták, 2018).
- **Gazdaságpolitikai válaszok:** A strukturális munkanélküliség kezelésére a kormányoknak és az érintett szervezeteknek átfogó képzési és átképzési programokat kell indítaniuk. Ezek a programok segíthetnek a munkavállalóknak megszerezni azokat a készségeket, amelyek az új munkahelyek betöltéséhez szükségesek. Emellett az oktatási rendszer átalakítása és a felnőttképzés fejlesztése is fontos szerepet játszik a strukturális munkanélküliség csökkentésében (Makó & Gyekiczky, 1990).

Ciklikus munkanélküliség

A ciklikus munkanélküliség a gazdasági ciklusok ingadozásaihoz kapcsolódik. Gazdasági visszaesés idején a munkahelyek száma csökken, míg gazdasági fellendülés idején nő (Petrakis, Pantelis, & Kyria, 2014).

Okai: A gazdasági recessziók, a kereslet visszaesése és a vállalati leépítések mind hozzájárulnak a ciklikus munkanélküliség kialakulásához. Amikor a gazdaság lassul, a vállalatok csökkentik a termelést és a munkaerőigényt, ami növeli a munkanélküliséget (Petrakis, Pantelis, & Kyria, 2014).

Politikai válaszok: A ciklikus munkanélküliség kezelésére a kormányok fiskális és monetáris politikai eszközöket alkalmazhatnak. A fiskális politika eszközei közé tartozik az állami kiadások növelése és az adók csökkentése, amelyek ösztönzik a gazdasági aktivitást és a munkahelyteremtést. A monetáris politika eszközei közé tartozik a kamatlábak csökkentése és a pénzkínálat növelése, amelyek szintén elősegíthetik a gazdasági növekedést és a foglalkoztatás bővülését (Mihályi & Naárné Tóth, 2017).

Reálbér merevség elmélete (real wage rigidity theory): a közgazdaságtanban egy olyan jelenségre utal, amely szerint a reálbérek (a munkavállalók által a pénzükért megvásárolható termékek és szolgáltatások mennyisége) nem képesek gyorsan alkalmazkodni a gazdasági körülmények változásaihoz, különösen a munkaerőpiacon bekövetkező keresleti és kínálati változásokhoz. Ennek eredményeként a munkanélküliség tartósan fennmaradhat, mivel a bérek nem csökkennek olyan mértékben, hogy újra egyensúlyba hozzák a munkaerőpiacot (Samuelson & Nordhaus, 2016).

Magyarországon a **reálbér merevség** számos tényező miatt releváns lehet, és befolyásolhatja a munkaerőpiac működését, különösen a gazdasági válságok idején. Az elmélet alkalmazása a magyar gazdasági környezetben több következménnyel járhat:

1. **Nominálbér rögzítés és infláció:** Magyarországon a munkavállalók béreit gyakran hosszabb távra fixálják, például éves kollektív szerződésekben vagy munkahelyi megállapodásokban. Az infláció mértékétől függően ezek a nominálbérek nem mindig követik megfelelően az árak változásait. Ha az infláció magas, de a bérek csak lassan emelkednek, a reálbér csökken, ami csökkenti a vásárlóerőt. Azonban, ha az infláció alacsony vagy defláció van, és a bérek nem csökkennek, a reálbér emelkedik, ami a munkáltatók számára megdrágíthatja a munkaerő alkalmazását (Benczes, 2004).
2. **Szakszervezetek és kollektív tárgyalások:** Magyarországon a szakszervezeteknek és a kollektív béralkuknak korlátozott, de mégis lényeges szerepük van bizonyos szektorokban, mint például a közszolgáltatások vagy a nagyobb ipari vállalatok. Ezek a szervezetek gyakran ellenállnak a nominálbér-csökkentéseknek még gazdasági nehézségek idején is, ami merevséget eredményez a reálbérekben.
3. **Minimálbér szabályozás:** Magyarországon a kormány rendszeresen emeli a minimálbért, ami szintén hozzájárulhat a reálbér merevségéhez. A minimálbér emelése népszerű intézkedés, de ha a gazdasági helyzet nem indokolja, a munkáltatók nem tudják könnyen csökkenteni a béreket, még ha gazdaságilag nyomás alatt is vannak. Ez növelheti a munkáltatók költségeit, és hosszabb távon csökkentheti a munkaerő iránti keresletet (Benczes, 2004). Az 1. táblázatban az látható, hogy hogyan alakult 2010 és 2023 között a minimálbér havi összege (KSH, 2024).

Időpont	Minimálbér havi összege (Ft)
2010. január 1.	73 500
2011. január 1.	78 000
2012. január 1.	93 000
2013. január 1.	98 000
2014. január 1.	101 500
2015. január 1.	105 000
2016. január 1.	111 000
2017. január 1.	127 500
2018. január 1.	138 000
2019. január 1.	149 000
2020. január 1.	161 000
2021. február 1.	167 400
2021. március 1.	167 400
2022. január 1.	200 000
2023. január 1.	232 000

1. táblázat: A minimálbér havi összege

Forrás: KSH, 2024

4. **Recesszió és válságok:** Gazdasági visszaesések idején, például a 2008-as pénzügyi válság vagy a 2020-as COVID-19 járvány alatt, Magyarországon is megfigyelhető volt, hogy a bérek lefelé történő alkalmazkodása korlátozott volt. A cégek a bércsökkentés helyett inkább elbocsátásokkal reagáltak a válságra, mivel a reálbérek merevsége miatt nehéz volt gyorsan csökkenteni a fizetéseket. Ez hozzájárult a munkanélküliség növekedéséhez, miközben a bérszintek viszonylag magasak maradtak (Poór, és mtsai., 2021).
5. **Hatékonysági bérek:** Magyarországon bizonyos szektorokban, például a technológiai vagy az ipari ágazatokban, a munkáltatók magasabb béreket fizethetnek annak érdekében, hogy megtartsák a jól képzett munkaerőt, különösen a munkaerőhiányos időszakokban. Ez a hatékonysági bérgyakorlat merevítést okozhat, hiszen a vállalatok nem csökkenthetik a béreket anélkül, hogy kockáztatnák a termelékenység és a dolgozói morál csökkenését (KSH, Keresetek, 2024).

Magyarországon tehát a reálbér merevség elmélete különösen fontos a gazdasági egyensúly megértéséhez. A bérek lassú alkalmazkodása azt eredményezheti, hogy a munkaerőpiac

kevésbé rugalmasan reagál a gazdasági változásokra, ami tartós munkanélküliséget vagy foglalkoztatási problémákat idézhet elő.

2.3.4 Strukturális problémák és munkaerőpiaci kihívások

Az elmúlt évtizedekben a magyar gazdaság szerkezetében jelentős változások történtek, ami strukturális munkanélküliséghez vezetett. Az ipari ágazatok leépülése volt az egyik legfontosabb tényező ebben a folyamatban (Lipták, 2018). A szocialista rendszer összeomlása után sok ipari vállalat bezárt, ami tömeges munkanélküliséget okozott az ipari központokban. Az ipar modernizációja és a globális gazdasági integráció következtében számos hagyományos iparág, mint például a nehézipar, megszűnt vagy jelentősen visszaszorult, és a munkavállalók átképzése nem mindig történt meg megfelelően (Makó & Gyekiczky, 1990).

A mezőgazdasági szektorban is jelentős változások mentek végbe. Az állami gazdaságok és termelőszövetkezetek felbomlása, valamint a mezőgazdasági termelés gépesítése és modernizálása sok mezőgazdasági munkavállalót tett feleslegessé. Az agrárszektorban dolgozók közül sokan nem rendelkeztek olyan készségekkel, amelyek a szolgáltatási vagy ipari szektorban való elhelyezkedéshez szükségesek lettek volna, így ők is hozzájárultak a strukturális munkanélküliség növekedéséhez (Csugány & Kozák, 2018).

A technológiai fejlődés és az automatizáció új kihívásokat jelentett a munkaerőpiac számára. Számos alacsony képzettséget igénylő munkahely megszűnt, miközben új, magasabb szintű technológiai és digitális készségeket igénylő pozíciók jelentek meg. A munkaerő képzettsége gyakran nem tudott lépést tartani ezekkel a gyors változásokkal, ami szintén tovább növelte a munkanélküliséget (Lipták, 2018).

Az ilyen strukturális problémák kezelésére elengedhetetlen a munkaerőpiaci politikák fejlesztése, beleértve az átképzési programokat és az oktatás modernizálását. A munkavállalók készségeinek fejlesztése és a munkaerőpiaci rugalmasság növelése kulcsfontosságú lehet a strukturális munkanélküliség csökkentésében és a gazdasági stabilitás elérésében (Csugány & Kozák, 2018).

2.4 Koronavírus-hatása a munkaerőpiacra

A **COVID-19** pandémia hatása a magyar munkaerőpiacra rendkívül sokrétű és mélyreható volt, különösen a 2020-ban bekövetkezett globális egészségügyi válság kezdete után. A világjárvány számos iparágat destabilizált, és a gazdasági visszaesés munkahelyek ezreit sodorta veszélybe. Ezen hatások szektorális bontása, a távmunka térnyerése, a mentális egészség megváltozása, valamint az állami beavatkozások mind hozzájárultak a munkaerőpiac átalakulásához (Bagó, 2020).

2.4.1 Munkaerőpiaci visszaesés és szektorális hatások

A járvány hatására a nemzetközi és hazai gazdaság hirtelen lelassult. Az egyik legsúlyosabban érintett ágazat a **turizmus és vendéglátás** volt. A KSH adatai szerint 2020 első felében a vendéglátóiparban dolgozók száma közel **50 ezer fővel csökkent**, míg a szállodaiparban az éves forgalom visszaesése elérte a **70%-ot**. A nemzetközi utazási korlátozások és az országos lezárások miatt gyakorlatilag leállt a szektor, és a kiskereskedelmi egységek, éttermek, szállodák jelentős veszteségeket szenvedtek el. A vendéglátásban dolgozók több mint **30%-a** veszítette el állását a 2020-as év első felében (Varga & Szira, 2022).

A **szolgáltatási iparágak** szintén nagy károkat szenvedtek. Az országos lezárások miatt számos kis- és középvállalkozás (KKV) kénytelen volt felfüggeszteni működését vagy csökkenteni alkalmazottaik számát. Az **építőiparban** és **gyártási ágazatokban** is jelentős visszaesés történt, míg a **logisztikai** és **e-kereskedelmi** szektorokban növekedés volt tapasztalható, mivel ezek az iparágak alkalmazkodtak az új piaci követelményekhez (Varga & Szira, 2022).

2.4.2 A távmunka térnyerése

A pandémia hosszú távú következményei közül kiemelkedő a **távmunka elterjedése**. Míg a pandémia előtt a távmunka aránya szinte elenyésző volt Magyarországon, a 2020-as év tavaszára a magyar dolgozók **16%-a** végezte munkáját otthonról. A **KPMG Magyarország** felmérése szerint 2020 júniusában ez az arány már **42%-ra** nőtt, különösen az informatikai, pénzügyi és oktatási ágazatokban (Lipták, 2021).

A távmunka azonban nemcsak az alkalmazottak számára jelentett új kihívásokat, hanem a munkáltatóknak is. A digitális infrastruktúra hiányosságai és a munkavállalók alacsony szintű digitális készségei miatt sok cég kénytelen volt gyorsan alkalmazkodni. Az otthoni munkavégzés új egyensúlyokat igényelt a munka-magánélet területén, ami sok esetben a munkavállalók számára komoly terhelést okozott. Ezen túlmenően a munkahelyi közösségek felbomlása és az elszigeteltség érzése hosszú távon hatással volt a mentális egészségre (Varga & Szira, 2022).

Az 5. ábrán a KSH felmérése látható azzal kapcsolatban, hogy milyen mértékben növekedett a távmunkában vagy home office keretében dolgozók aránya a járvány első, valamint második hullámában. A KSH (2022) eredményeiből az olvasható ki, hogy 2020 februárjáig az otthonról dolgozók száma körülbelül 100 ezer volt, amely a járvány kitörésekor márciusban több mint háromszorosára nőtt, májusban pedig elérte a csúcst, 760 ezer főt, ami a foglalkoztatottak 17%-át jelentette. Bár a nyári korlátozások feloldása után sokan visszatértek munkahelyükre, a második hullám során újra emelkedett az otthoni munkavégzés aránya.



5. ábra: Távmunkában, home office keretében dolgozók aránya

Forrás: KSH, 2022

2.4.3 Mentális egészség és munkahelyi elszigeteltség

A COVID-19 nemcsak fizikai, hanem komoly **mentális kihívásokat** is okozott. A hirtelen bekövetkező változások, a gazdasági bizonytalanság és az otthoni munkavégzés egyre nagyobb mértékű stresszt, szorongást és kiégést eredményezett a dolgozók körében. A **2021-**

es felmérések alapján a magyar munkavállalók **40%-a** számolt be mentális egészségének romlásáról a járvány alatt. A munka-magánélet egyensúlya sokaknál felborult, a dolgozók **20%-a** érezte úgy, hogy ez a távmunka következtében történt (Varga & Szira, 2022).

A személyes kapcsolatok hiánya és a munkahelyi közösségek eltűnése miatt sok munkavállaló munkahelyi elszigeteltséget tapasztalt. Ez hosszú távon negatív hatással volt a munkavégzési hatékonyságra és a munkahelyi elégedettségre. A munkahelyi támogatás hiánya, valamint az otthoni környezetből adódó kihívások, mint a megfelelő technológia vagy az ergonómiai eszközök hiánya, szintén fokozta a munkahelyi stresszt (Ignits & Mód, 2022).

2.4.4 Állami beavatkozások és támogatások

A pandémia kezdetén a magyar kormány számos **gazdasági és munkahelymegőrzési intézkedést** vezetett be a munkaerőpiac stabilizálása érdekében. A legfontosabb intézkedés a **bértámogatási program** volt, amely segítséget nyújtott a munkahelyek megtartásában. A programban résztvevő több mint **300 ezer munkavállaló** ideiglenes fizetésesökkentés mellett tudta megtartani állását (kozfoglalkoztataskormany.hu, dátum nélk.)

Emellett különféle adókedvezményeket és **gazdasági élénkítő csomagokat** is bevezettek a vállalkozások megsegítésére. Ezek a támogatások lehetőséget biztosítottak arra, hogy a cégek elkerüljék a tömeges elbocsátásokat. Ennek köszönhetően bár a munkanélküliségi ráta megemelkedett, az állami beavatkozások enyhítették a válság legsúlyosabb következményeit (Ignits & Mód, 2022).

1. Bértámogatási programok

A bértámogatás volt az egyik legfontosabb állami beavatkozás, amely segítette a vállalatokat abban, hogy megtartsák dolgozóikat. Az egyik legismertebb ezek közül a **Kurzarbeits- rendszer** (rövidített munkaidős foglalkoztatás támogatása), amely során az állam átvállalta a kieső bérek egy részét azoknál a dolgozóknál, akik csökkentett munkaidőben dolgoztak. A program fő célja az volt, hogy elkerüljék a tömeges elbocsátásokat és a munkaerőpiac drasztikus leépülését.

- **Kurzarbeit támogatás:** A munkavállalók csökkentett munkaidőben dolgozhattak, miközben az állam a kieső munkaidő egy részét kompenzálta, így a munkavállalók

jövedelme nem csökkent drasztikusan. 2020 során több mint **300 ezer munkavállaló** vett részt ebben a programban (PWC, 2020).

2. Szociális hozzájárulási adócsökkentés

A gazdasági élénkítés és a vállalkozások terheinek csökkentése érdekében a kormány **szociális hozzájárulási adót** csökkentett, amely a munkaadók által fizetett adót jelentette. Az intézkedés célja az volt, hogy a munkáltatók alacsonyabb költséggel tartsák meg alkalmazottaikat, ezzel is hozzájárulva a foglalkoztatottság növeléséhez.

- **Szociális hozzájárulási adó mértékének csökkentése:** 2020-ban a kormány 17,5%-ról 15,5%-ra csökkentette a szociális hozzájárulási adót, ami jelentős könnyítést jelentett a vállalkozások számára (EY, 2024).

3. Kamatmentes vállalkozói hitelek és támogatások

A kormány többféle támogatást és hitelprogramot is bevezetett, amelyek célja a vállalkozások likviditásának fenntartása volt. A **Széchenyi Kártya Program** részeként kamatmentes vagy alacsony kamatozású hiteleket vehettek fel a cégek, hogy biztosítsák a napi működésük fenntartását.

- **Széchenyi Kártya Program:** A program keretében kamatmentes hiteleket biztosítottak a mikro-, kis- és középvállalkozások számára, amelyek pénzügyi nehézségekkel küzdöttek. Ezeket a hiteleket elsősorban forgótőke-finanszírozásra, bérek kifizetésére és egyéb működési költségek fedezésére használták (Kavosz, 2024).

4. Adókönyvitések és járulékmentesség

A pandémia által különösen sújtott szektorokban, például a vendéglátásban, turizmusban és a szórakoztatóiparban az állam **adókönyvitéseket** és **járulékmentességeket** biztosított. Ez lehetővé tette a vállalkozások számára, hogy a szektorális lezárások ellenére is életben maradjanak.

- **Járulékmentesség és adófizetési haladék:** 2020 márciusától a leginkább érintett ágazatokban (turizmus, vendéglátás, személyszállítás, szórakoztatás) a kormány bevezette a járulékfizetési kötelezettségek ideiglenes felfüggesztését és az adófizetési haladékot (NAV, dátum nélk.)

5. Munkahelyvédelmi akcióterv

A kormány beindította a **Munkahelyvédelmi Akciótervet**, amelynek célja az volt, hogy pénzügyi segítséget nyújtson a kis- és középvállalkozásoknak, hogy ne legyenek kénytelenek elbocsátani alkalmazottaikat. Az intézkedés különböző szektorokat célzott, ahol nagy volt a munkanélküliség kockázata.

- **Munkahelyvédelmi Akcióterv:** E program során a vállalkozások pénzügyi támogatást kaptak, hogy a munkahelyeket megőrizzék. A programot bértámogatási intézkedések, adókedvezmények és közvetlen támogatások egészítették ki (csalad.hu, 2021).

6. Digitalizációs és képzési programok

A munkahelyek megőrzése és a jövőbeni munkavégzési formák támogatása érdekében a kormány hangsúlyt fektetett a munkavállalók **digitális kompetenciáinak fejlesztésére**. Képzési programokat indítottak a digitális készségek fejlesztése érdekében, hogy a munkavállalók jobban tudjanak alkalmazkodni a home office és a digitális munkaerőpiac követelményeihez.

- **Digitális kompetencia fejlesztési programok:** Ingyenes képzések, oktatások, valamint különböző támogatások álltak rendelkezésre a munkavállalók számára, hogy fejlesszék informatikai és digitális készségeiket, ezzel növelve foglalkoztathatóságukat (kozfoglalkoztataskormany.hu, dátum nélk.)

7. Gazdaságélénkítő csomagok

A magyar kormány több **gazdaságélénkítő csomagot** is bevezetett, amelyek célja a gazdasági tevékenység fellendítése és a beruházások ösztönzése volt. Ezek a csomagok különböző szektorokra fókuszáltak, mint például az építőipar, mezőgazdaság, turizmus és az ipar.

- **Gazdaságélénkítő csomagok:** Ezek a programok közvetlen pénzügyi támogatásokat, infrastrukturális fejlesztéseket és befektetési ösztönzőket tartalmaztak, hogy a magyar gazdaság helyreállása gyorsabb és tartósabb legyen (kozfoglalkoztataskormany.hu, dátum nélk.)

2.4.5 Gazdasági visszaesés és hosszú távú hatások

A magyar gazdaság a pandémia hatására történelmi mélypontra süllyedt. A **GDP** 2020 második negyedévében **-13,6%-kal** csökkent éves szinten, amely a rendszerváltás óta a legnagyobb visszaesés volt. Az év második felében némi élénkülés következett be, de a teljes éves GDP-csökkenés így is **-5,1%-ra** tehető (KSH, 2024).

A hosszú távú hatások között szerepel a **munkaerőpiaci rugalmasság növekedése**, valamint a **digitális munkakultúra** kialakulása. A home office maradandó megoldásnak tűnik számos ágazatban, miközben a technológiai átalakulás felgyorsította az automatizációt is. A jövőben fontos lesz figyelembe venni a munkakörülmények változásait és a munkahelyi stabilitás csökkenését, különösen az alacsonyabb jövedelmű ágazatokban (KSH, 2024).

Munkaerőpiaci rugalmasság

A pandémia rávilágított arra, hogy a gyorsan változó környezetben a munkaerőpiacnak **rugalmasabbá** kell válnia a változó igényekhez való alkalmazkodáshoz. A munkaerőpiaci rugalmasság elsősorban a munkaidő, a munkavégzés helye, valamint a munkavállalók és munkáltatók közötti megállapodások terén mutatkozott meg. Azok az iparágak és cégek, amelyek képesek voltak gyorsan átállni a digitális megoldásokra és a rugalmas munkavégzésre, kevésbé szenvedték meg a pandémia következményeit (Szellő, 2020).

A rugalmasság a **munkaszerződések típusában** is megjelent, mivel a cégek egyre inkább a projektalapú, rövidebb távú szerződéseket részesítik előnyben a teljes munkaidős, hosszú távú foglalkoztatás helyett. Ez a változás lehetőséget teremtett a munkavállalóknak, hogy több projektben vegyenek részt egyidejűleg, viszont a stabilitás és kiszámíthatóság csökkenéséhez is vezetett, különösen az alacsonyabb jövedelmű ágazatokban (Bagó, 2020).

A digitális munkakultúra kialakulása

A pandémia során a digitális technológiák és megoldások kulcsfontosságúvá váltak a vállalatok túléléséhez és a munkavégzés folytonosságának biztosításához. A **digitális munkakultúra** alapját a technológiai eszközök (például videokonferencia-platformok, felhőalapú dokumentumkezelés, projektmenedzsment rendszerek) széles körű elterjedése adta, amelyek segítségével a vállalatok képesek voltak fenntartani a működést akkor is, amikor a hagyományos munkahelyi környezet nem volt elérhető (Varga & Szira, 2022).

Az otthoni munkavégzés elterjedésével a digitális készségek és technológiai kompetenciák fejlesztése a munkavállalók számára elsődleges feladattá vált. A cégek számára is kihívást jelentett a megfelelő informatikai infrastruktúra kialakítása, a biztonságos adatkezelés és a

hatékony kommunikációs rendszerek bevezetése. Azok a cégek, amelyek sikeresen alkalmazkodtak ezekhez a követelményekhez, versenyelőnyre tehetnek szert a munkaerőpiacon következő mélyéit (Szellő, 2020).

2.4.6 A munkaerőpiaci rugalmasság és digitális munkakultúra összefonódása

A **rugalmas munkavégzés** és a digitális eszközök használata hosszú távon is meghatározó marad a munkaerőpiacon. A munkáltatók egyre inkább felismerik, hogy a rugalmas munkaidő, a hibrid munkavégzési formák (az otthoni és irodai munkavégzés kombinációja), valamint a technológiai fejlesztések integrálása nemcsak a költségek csökkentésére, hanem a munkavállalói elégedettség és termelékenység növelésére is hatással van (Varga & Szira, 2022).

A pandémia felgyorsította az **automatizációt** is, amely bizonyos iparágakban a munkahelyek átalakulásához vezetett. Az egyszerűbb, rutinszerű feladatokat egyre inkább gépek és algoritmusok végzik, míg a munkaerő magasabb képzettséget igénylő, komplexebb feladatokra koncentrál. Ez a változás tovább erősíti a technológiai kompetenciák jelentőségét, és hosszú távon megváltoztatja a munkahelyek szerkezetét is következő mélyéit (Szellő, 2020).

Összességében a COVID-19 világjárvány jelentősen hozzájárult a munkaerőpiac rugalmasságának növekedéséhez és a digitális munkakultúra elterjedéséhez, amelyek alapvetően formálják a jövő munkahelyeit. A hibrid munkavégzési megoldások és a távmunka számos szektorban elterjedtek, lehetővé téve a munkavállalóknak azt, hogy földrajzi kötöttségektől függetlenül dolgozhassanak, valamint jobban összehangolhassák a munkát és a magánéletet.

3. Kutatásmódszertan

Ebben a fejezetben ismertetem a kutatás célját, szakdolgozatom hipotéziseit, és azt, hogy a hipotézisek vizsgálata érdekében milyen módszertanra esett a választásom.

3.1 A kutatás célja

Szakdolgozati kutatásom célja, hogy átfogó képet nyújtsak a magyar munkaerőpiac aktuális helyzetéről és a munkavállalók helyzetéről a COVID-19 világjárvány utáni időszakban. Ennek érdekében feltárom a foglalkoztatáspolitikai intézkedések hatékonyságát és az azokkal szembeni lakossági elégedetlenséget, amely szoros összefüggésben áll a munkanélküliség mértékével és a gazdasági környezettel.

A COVID-19 járvány hatásainak vizsgálata különös fontossággal bír, hiszen a válaszadók mentális egészségére gyakorolt negatív hatásai rávilágítanak arra, hogy a munkahelyi bizonytalanság és a gazdasági instabilitás nemcsak a foglalkoztatásra, hanem a munkavállalók általános jólétére is komoly hatással van. A kutatás célja tehát, hogy rávilágítson a jelenlegi munkapiaci kihívásokra, és lehetőséget adjon a megoldások, valamint a jövőbeni foglalkoztatási politikák megalapozott megfogalmazására.

Szakdolgozatom hipotézisek a következők:

- H1: A megkérdezettek többsége nem tervez külföldi munkavállalást, ami arra utal, hogy a nemzetközi munkaerőpiac iránti érdeklődés alacsony.
- H2: A koronavírus-járvány hatására a munkahelyek jelentős része alkalmazkodási intézkedéseket vezetett be, elsősorban a távmunka lehetőségével, míg a gazdasági nehézségek következtében kisebb arányban, de megjelentek a munkaidő-csökkentés és elbocsátások is, különösen az alacsonyabb jövedelmű dolgozók körében.
- H3: A válaszadók többsége a munkanélküliséget elsősorban gazdasági visszaesésre vezeti vissza, jelezve, hogy a gazdasági környezet jelentős hatással van a foglalkoztatási helyzetre Magyarországon.
- H4: A válaszadók jelentős része úgy érzi, hogy a COVID-19 járvány negatív hatással volt a mentális egészségükre, ami rávilágít arra, hogy a járvány nemcsak a munkahelyi helyzetet, hanem az egyéni pszichológiai állapotot is súlyosan befolyásolta.

3.2 A kutatás módszertana

Szakdolgozatomban egy kvantitatív kutatás keretein belül vizsgáltam, hogy a kitöltők milyen véleménnyel vannak az aktuális munkaerőpiaci és foglalkoztatáspolitikai helyzetről. Különös figyelmet fordítottam arra, hogy a koronavírus-járvány és az azt követő gazdasági nehézségek milyen hatással voltak a munkanélküliek helyzetére és az álláskeresés folyamatára. A kutatás során a válaszadók különböző demográfiai jellemzőit is figyelembe vettem, hogy az eredmények szélesebb perspektívát nyújtsanak. Célom volt feltérképezni a foglalkoztatáspolitikai intézkedések hatékonyságát, valamint feltárni a munkanélküliséggel kapcsolatos véleményeket. Az így nyert adatok segíthetnek jobban megérteni a munkaerőpiaci trendeket és a lakosság elégedetlenségét a jelenlegi politikai intézkedésekkel kapcsolatban.

A kutatás során a strukturált kérdőívet a Google Forms felületén tettem elérhetővé, lehetővé téve ezzel a válaszadók számára az online felületnek köszönhetően az anonimitás megőrzését. Ezáltal azt reméltem, hogy a kitöltők valóban őszinte és hiteles válaszokat adnak majd a kérdésekre. A kérdőív kizárólag zárt kérdéseket tartalmazott, amelyek a válaszadók véleményének és tapasztalatainak pontosabb mérésére irányultak. A kérdések egy részénél Likert-skálát alkalmaztam, ahol a résztvevők a rájuk leginkább jellemző értéket választhatták ki, míg a zárt kérdések másik csoportjában előre megadott válaszlehetőségek közül kellett választaniuk. E megközelítéssel szisztematikusan és strukturáltan gyűjthettem össze a szükséges információkat a kutatás céljainak elérése érdekében (Kjell & Pervez, 2016).

A kérdőív kialakítása során figyeltem arra, hogy a kitöltés 15 percnél ne tartson tovább, ugyanis a túl hosszú kérdőívek csökkenthetik a válaszadási kedvet és a kitöltés alaposágát. Ezenkívül ügyeltem arra is, hogy a kérdések világosan és egyértelműen legyenek megfogalmazva, hogy a válaszadók könnyen megérthessék, mire várok választ tőlük.

4. Eredmények elemzése

Kutatásomban felmérem a foglalkoztatási helyzet különböző aspektusait, beleértve a munkavállalási lehetőségek elérhetőségét, a regionális különbségek hatásait, és a külföldi munkavállalás lehetősége iránti érdeklődést. Ezen felül ismertetem a munkanélküliséggel kapcsolatos tapasztalatokat, beleértve annak hosszát, az életminőségre gyakorolt hatását, valamint az esetleges támogatásokat. A dolgozatban továbbá kitérek a foglalkoztatáspolitikai intézkedések ismertségére és hatékonyságára vonatkozó véleményekre is, és felmérem, hogy milyen mértékben befolyásolta a COVID-19 járvány a munkahelyek stabilitását, a távmunka elterjedését, és a mentális egészséget.

A kérdőívet összesen 102 fő töltötte ki, így a következőben ennek a 102 kitöltőnek a válaszait elemzem majd.

A 6. ábrán annak megoszlása látható, hogy a kitöltők jelenleg hol élnek. A kördiagramról leolvasható, hogy a válaszadók 96%-a hazánkban él, 4%-uk pedig egyéb európai országokban. Ezek alapján levonható az a következtetés, hogy a kutatás eredményei elsősorban a hazai foglalkoztatási helyzetre és munkavállalói tapasztalatokra vonatkoznak.



6. ábra: A kitöltők melyik országban élnek

Forrás: saját szerkesztés

Ezt követően azt mértem fel, hogy a válaszadók fontolják-e azt, hogy külföldön vállaljanak munkát (7. ábra). Az ábráról leolvasható, hogy a megkérdezettek körében megoszlának a vélemények a külföldi munkalehetőségek iránti érdeklődést illetően. A válaszadók 33%-a

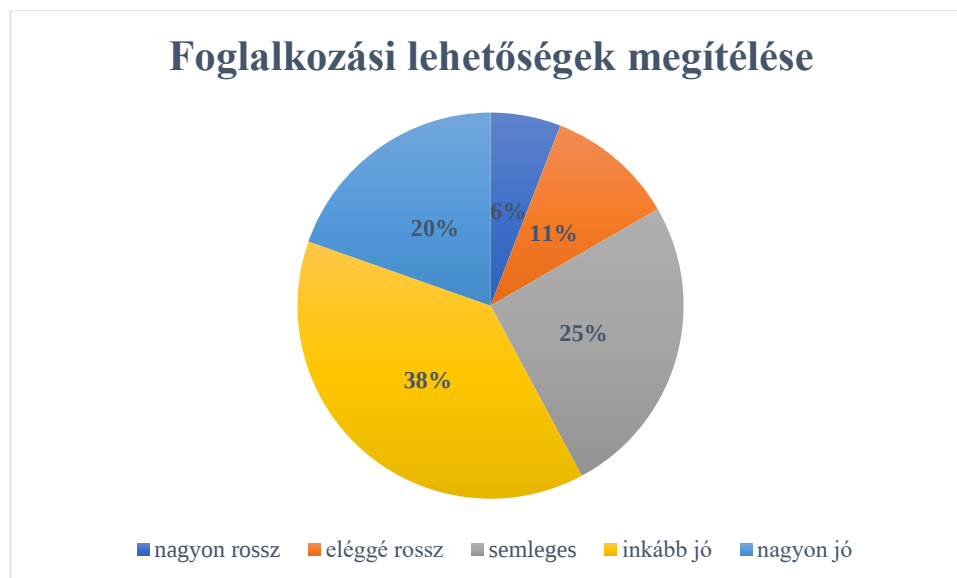
egyáltalán nem fontolgatja a külföldi munkavállalást, ugyanakkor hasonló arány, 32% nyitott lenne a külföldi munkavállalásra, jelezve, hogy számukra ez egy reális lehetőség a karrierlehetőségeik bővítésére. A válaszadók további 19%-a már szerzett tapasztalatot külföldi munkavégzés terén. Ezen túl, 16% jelenleg is tervezi, hogy külföldön vállal munkát, amely a hazai lehetőségekkel szembeni elégedetlenségre vagy külföldi perspektívák iránti fokozott érdeklődésre utalhat.



7. ábra: A kitöltők fontolják-e a külföldi munkavállalást

Forrás: saját szerkesztés

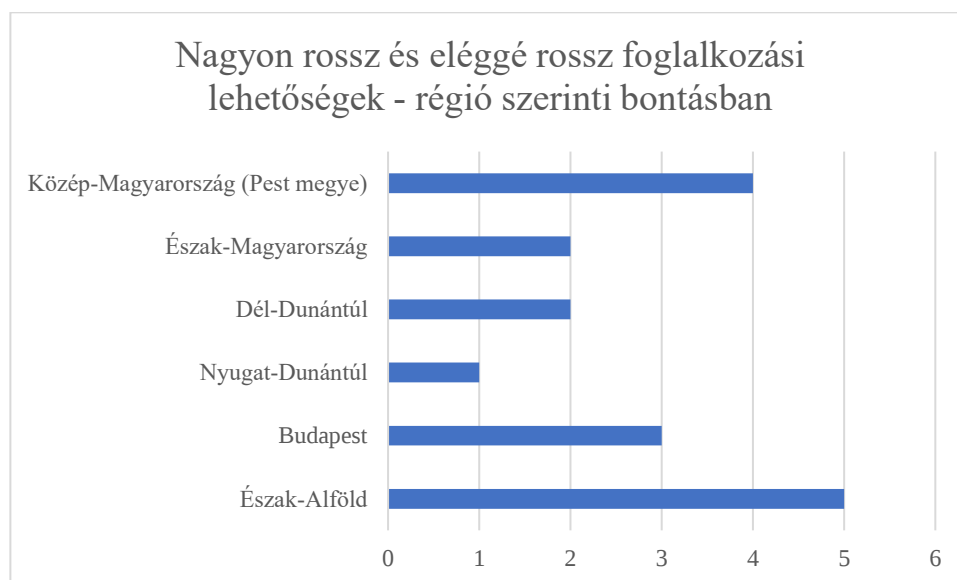
Egy 1-től 5-ig terjedő Likert skálán mértem fel azt, hogy a kitöltők hogyan ítélik meg a foglalkozási lehetőségeket (8. ábra). A válaszadók összességében (38%) inkább jónak tartják azokat a lehetőségeket, amelyek a lakóhelyükön elérhetőek, 20%-uk pedig nagyon jónak tartja azokat. 25%-uknak nincs kiforrott véleményük a témában, ők a középértéket választották. 6% azonban nagyon rossznak ítéli meg a rendelkezésükre álló lehetőségeket.



8. ábra: Foglalkozási lehetőségek megítélése

Forrás: saját szerkesztés

Ezt követően régiós bontásban vizsgáltam meg azt, hogy akik „nagyon rossznak” és „elégge rossznak” tartják a helyi munkaerő piaci lehetőségeket, azok melyik régióban élnek jelenleg. A 9. ábrán látható, hogy a legtöbben az Észak-Alföldi régióban elégedetlenek azzal kapcsolatban, hogy milyen minőségű és mennyiségű munkalehetőségek állnak rendelkezésre, azonban többen érzik problémásnak a helyzetet Közép-Magyarországon és Budapesten is.



9. ábra: Nagyon rossz és elégge rossz foglalkozási lehetőségek - régió szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

A kutatás eredményei alapján a válaszadók többsége, 58%-a úgy érzi, hogy a lakhely nem jelent alapvető akadályt az álláskeresésben (10. ábra). Ez arra utalhat, hogy ezen válaszadók számára az otthonukban vagy annak közelében is elérhetőek a számukra megfelelő munkalehetőségek, vagy azt, hogy rugalmas munkavégzési módok révén nincsenek jelentős hátrányban, függetlenül attól, hogy hol élnek. Ugyanakkor 17% időnként problémának tartja a lakóhely szerinti korlátozottságot, a válaszadók 16%-a pedig még ennél is kritikusabbnak látja a helyzetet: ők úgy vélik, hogy lakhelyük jelentősen korlátozza az álláskeresési lehetőségeiket, és valószínűleg nehezen találnak a közelükben megfelelő munkát. Ez a csoport valószínűleg olyan helyeken él, ahol a munkaerőpiaci helyzet kedvezőtlen és korlátozottak a helyi lehetőségek. Végül, a válaszadók 9%-a számára a lakhely nem okoz gondot az álláskeresésben, de nyitottak lennének a költözésre, amennyiben egy másik helyen kedvezőbb lehetőségek kínálkoznának számukra. Ez a rugalmasság jelzi, hogy e csoport tagjai készek lennének alkalmazkodni, ha ez segítené szakmai előrelépésüket.



10. ábra: A lakhely befolyásolja-e az álláskeresési lehetőségeket

Forrás: saját szerkesztés

A 11. ábrán azt szemléltem, hogy a kitöltők szerint a munkanélküliség mennyire számít súlyos problémának hazánkban: fontos információt szolgáltat az, hogy egyetlen válaszadó sem választotta azt a lehetőséget, hogy a munkanélküliség jelenleg ne lenne probléma Magyarországon. 22% szerint alapvetően probléma, de egyelőre nincsenek súlyos következményei, 58%-uk szerint inkább súlyos, 20% szerint pedig jelenleg nagyon súlyos a

helyzet. Látható, hogy a legtöbben érzékelik a jelenlegi munkaerőpiaci problémákat, ez pedig jelzi a helyzet komolyságát és a munkaerőpiaci stabilitás iránti aggodalmakat.



11. ábra: A kitöltők szerint a munkanélküliség mennyire számít súlyos problémának hazánkban

Forrás: saját szerkesztés

A munkanélküliség fő okai a 12. ábrán láthatóak. A legtöbb válaszadó szerint a munkanélküliség legfőbb oka a gazdasági visszaesés, amit 47%-uk jelölt meg. Ez arra utal, hogy sokan az általános gazdasági környezetet tartják felelősnek a munkahelyek szűkösségeért. Érdekes viszont, hogy a válaszadók 28%-a a munkavállalói motiváció hiányát jelölte meg, ami arra utalhat, hogy egyesek szerint a munkanélküliség problémája részben attitűdbeli kérdés is. Ez a nézőpont azt sugallja, hogy bár bizonyos munkahelyek elérhetőek lennének, a kereslet és a kínálat nem találkozik a munkavállalói érdektelenség miatt. A szakmai tudás hiányát 13% tartja fő oknak, ami a munkavállalók képzettségének szerepét hangsúlyozza a foglalkoztathatóságban. Mindössze 5% szerint az alacsony iskolázottság, 7% pedig egyéb tényezők okozzák a munkanélküliséget, ami azt jelzi, hogy ezek kevésbé számottevő okokként szerepelnek a válaszadók szemében.



12. ábra: A munkanélküliség fő okai

Forrás: saját szerkesztés

Azzal kapcsolatban rendkívül változatos kép született, hogy a kitöltők mennyire vannak tisztában a foglalkozáspolitikai intézkedésekkel (13. ábra). Mindössze 5% választotta a nagyon, 22% pedig a valamennyire igen lehetőséget, ami arra utal, hogy a válaszadók nagy része nem követi aktívan azt, hogy a munkanélküliséggel kapcsolatos foglalkoztatáspolitikai intézkedések hogyan alakulnak, vagy nem tartják ezeket relevánsnak saját helyzetük szempontjából. Ez rávilágít arra, hogy a többség talán kevésbé bízik ezek hatékonyságában vagy nem lát közvetlen kapcsolatot a foglalkozáspolitikai intézkedések és az elérhető munkalehetőségek között.



13. ábra: Foglalkozáspolitikai intézkedések ismerete

Forrás: saját szerkesztés

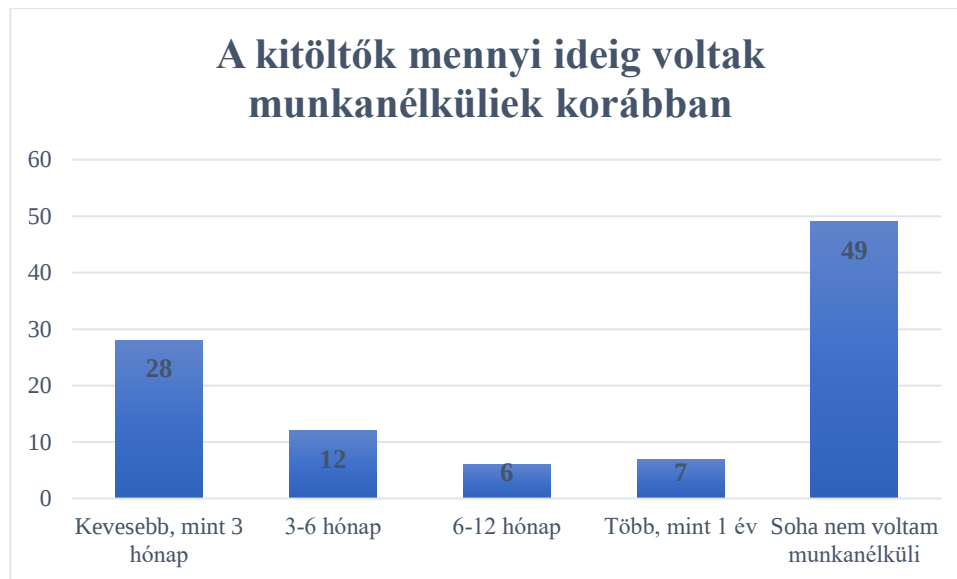
Ez az eredmény különösen érdekes annak fényében, hogy a kitöltők 49%-a egyébként korábban volt már munkanélküli, 3%-uknak pedig jelenleg nincs is állásuk, ahogy a 14. ábrán is látható. Ennek ellenére a válaszadók egy jelentős része nem érzi magát tájékozottnak a munkanélküliség megszüntetésére irányuló intézkedésekkel kapcsolatban. A korábbi tapasztalatok alapján talán úgy érzik, hogy a javasolt megoldások nem elegendőek a problémák kezelésére, vagy nem az ő érdekeiket szolgálják.



14. ábra: A kitöltők voltak-e már munkanélküliek

Forrás: saját szerkesztés

A 15. ábrán az látható, hogy a kitöltők korábban mennyi idegi voltak munkanélküliek. Az eredményekből az látható, hogy a minta jelentős része eddig folyamatosan aktív munkavállaló volt, és akik munka nélkül maradtak, azok is csupán átmeneti időszakokra, kevesebb mint három hónapra veszítették el az állásukat. Mindössze 7 válaszadó jelezte, hogy több, mint egy évig tartott a munkanélküliség. Azaz a vizsgált minta számára a munkanélküliség nem hosszú távú probléma, hanem inkább csupán egy átmeneti helyzet.

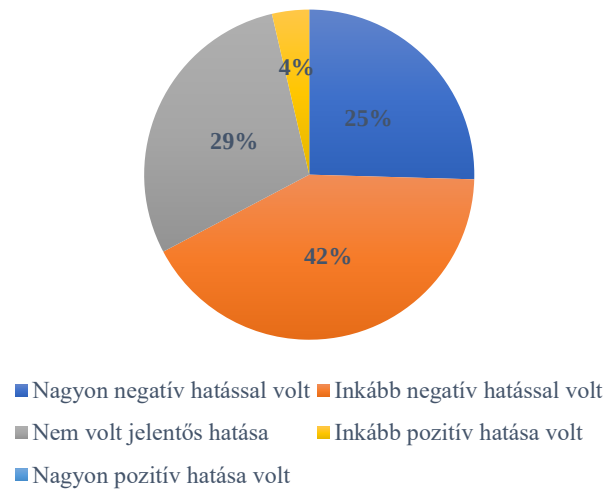


15. ábra: A kitöltők mennyi ideig voltak munkanélküliek korábban

Forrás: saját szerkesztés

A 16. ábrán látható, hogy a munkanélküliség jellemzően inkább negatív hatással volt a válaszadók életminőségére, hiszen a megkérdezettek 67%-a az „inkább negatív” és a „nagyon negatív” opciókat választotta. Ez a magas arány arra utal, hogy a munka hiánya nem csak anyagi nehézségeket okoz, hanem komoly pszichológiai és társadalmi következményekkel is jár. Az álláskeresés folyamata rendkívül stresszes, valamint a munkahely elvesztésével járó stigmatizáció is hatással van az egyének önértékelésére. Az érintettek emellett gyakran szembesülnek a szociális kapcsolatok csökkenésével, mivel a munkahelyi interakciók elvesztésével elszigetelődhetnek. Érdekesség azonban, hogy 4%-uk az „inkább pozitív” lehetőséget választották, számukra valószínűleg az az időszak, amíg munka nélkül maradtak, lehetőséget adott arra, hogy pihenjenek és nyugodtan felkészüljenek a következő munkahelyükre.

Munkanélküliség hatása az életminőségre

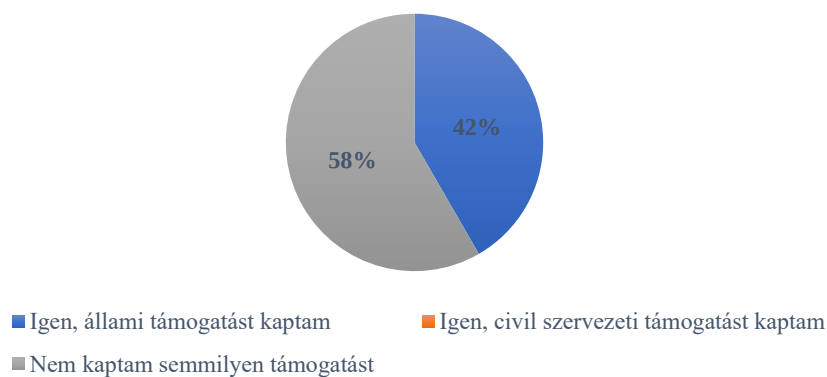


16. ábra: Munkanélküliség hatása az életminőségre

Forrás: saját szerkesztés

A vizsgálatból az is kiderült, hogy ezen nehéz időszak során a válaszadók 58%-a nem kapott semmilyen támogatást, 42%-uk pedig állami támogatást, valószínűleg munkanélküli segélyt vett igénybe. Civil támogatáshoz senki sem folyamodott.

A kitöltők kaptak-e állami vagy civil szervezeti támogatást



17. ábra: A kitöltők kaptak-e állami vagy civil szervezeti támogatást

Forrás: saját szerkesztés

Habár a kitöltők 46%-a biztonságosnak érzi a munkahelyét, mégis, fontos megjegyezni azt, hogy a vizsgált minta 40%-a néha aggódik, 14%-ukat pedig gyakran aggasztja azt, hogy

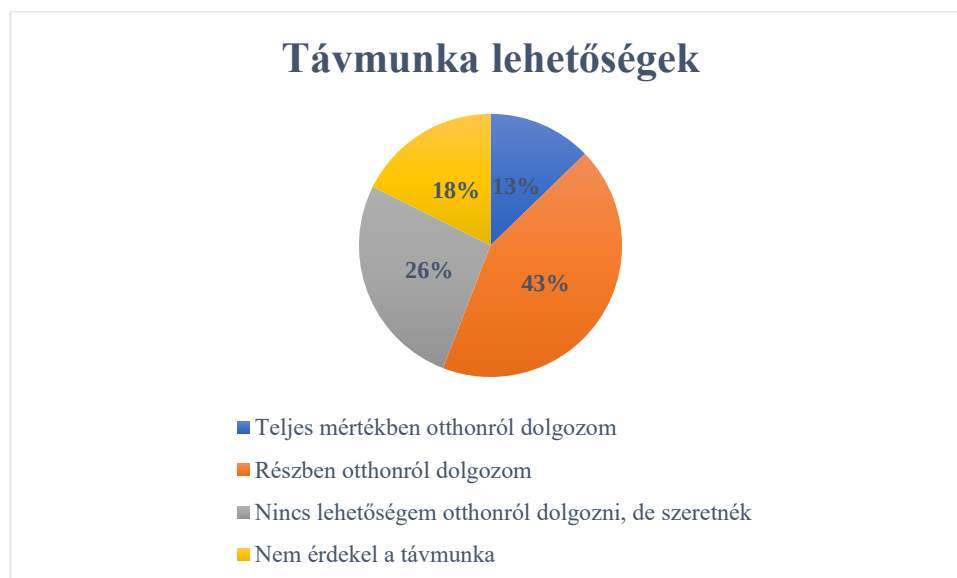
mennyire is biztonságos a munkahelyük. Ez a folyamatos stressz hatással lehet mentális egészségük mellett munkavégzésük minőségére is.



18. ábra: A kitöltők tapasztalnak-e bizonytalanságot munkahelyükön

Forrás: saját szerkesztés

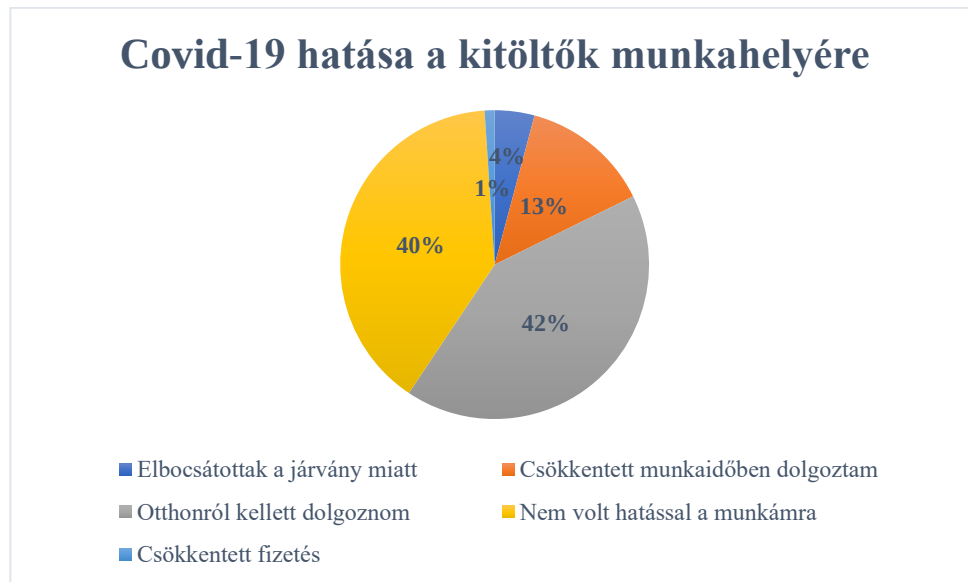
A kitöltők távmunka lehetőségei a 19. ábrán láthatóak. A minta mindössze 13%-a dolgozik teljes mértékben otthonról. Ezzel szemben 43%-uk részben hozzáfér a home office lehetőségéhez. A válaszadók 26%-ának azonban nincs lehetősége a távmunkára, ami korlátozza a munka és magánélet egyensúlyát. Továbbá, 18% a válaszadók közül nem is kíván távolról dolgozni.



19. ábra: Távmunka lehetőségek

Forrás: saját szerkesztés

A 20. ábrán az látható, hogy a koronavírus-járvány milyen hatással volt a kitöltők munkahelyére. Jó hír, hogy a válaszadók 40%-ra nem volt hatással nem a kialakult helyzet, sem pedig a gazdasági nehézségek. 42%-uknak pedig a fő változást az okozta, hogy otthonról kellett dolgozniuk. 13%-uk azonban kénytelen volt csökkentett munkaidőben dolgozni, 4%-kat pedig elbocsátották ebben az időszakban. 1%-uk csökkentett fizetésről számolt be.



20. ábra: Covid-19 hatása a kitöltők munkahelyére

Forrás: saját szerkesztés

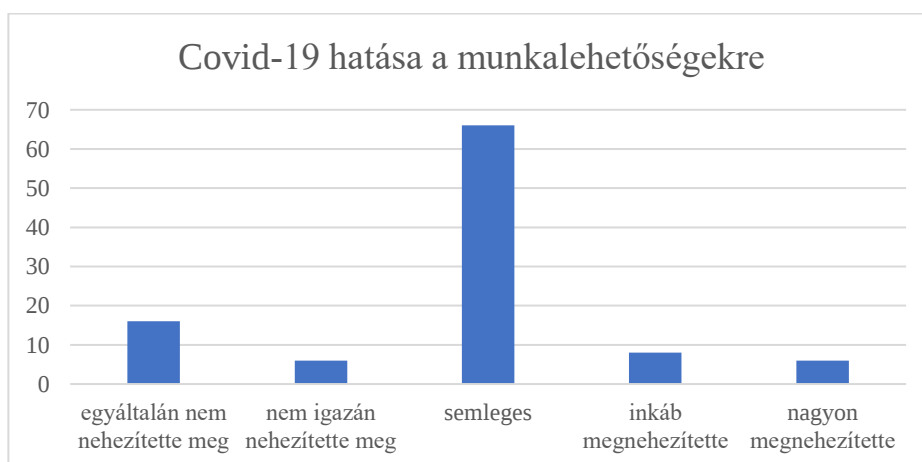
A vizsgált minta 39%-a ráadásul semmilyen tartós változást nem érzékelt azzal kapcsolatban, hogy a pandémia és az azt követő intézkedések befolyásolták volna a munkavégzés módját. 37%-uknak a legnagyobb változást az hozta, hogy több lehetőséget kaptak az otthoni munkavégzésre, 22%-uk pedig azt tapasztalta, hogy erősödött a digitalizáció, tehát vélhetően kapnak olyan eszközöket, amelyek a rugalmas munkavégzést támogatják.



21. ábra: Covid-19 hatása a munkavégzés módjára

Forrás: saját szerkesztés

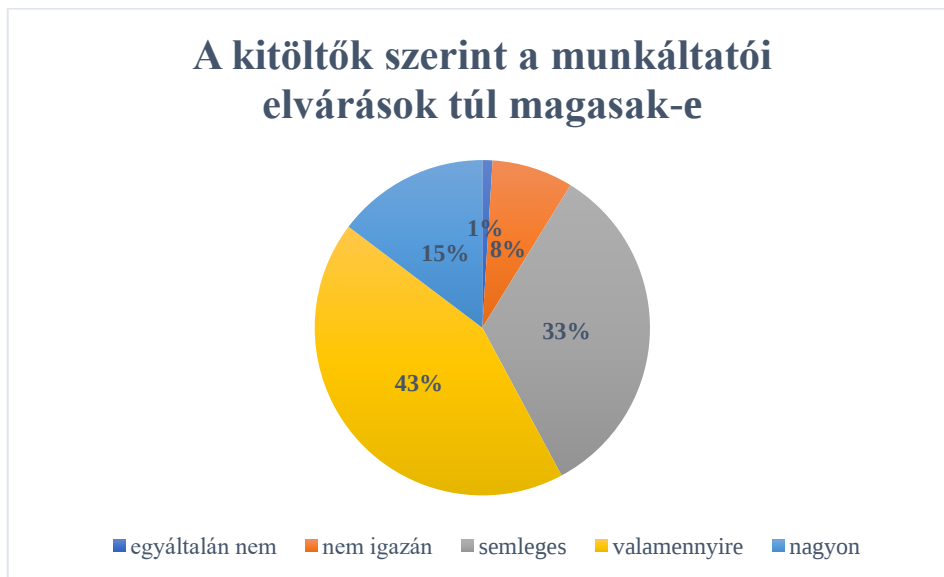
Ezt követően felmértem azt, hogy hogyan befolyásolta a COVID-19 a munkakeresési lehetőségeket a kitöltők számára. Habár a válaszadók többsége nem tapasztalt jelentős változást (ők a Likert skálán a 3-as értéket választották), összességében azok vannak többségben, akik számára a járvány nem okozott nehézséget az álláskeresés terén (Likert skála 1-es értéke), azokkal szemben, akiknek nagyon megnehezítette (Likert skála 5-ös érték). Ebből arra lehet következtetni, hogy a megkérdezettek egy része stabil pozícióban volt, vagy olyan ágazatban dolgozott, amely kevésbé volt érintett a pandémia negatív gazdasági hatásai kapcsán. Ugyanakkor nem szabad figyelmen kívül hagyni azt a kisebb csoportot sem, akik számára a pandémia jelentős akadályokat okozott a munkavégzés és munkakeresés kapcsán.



22. ábra: Covid-19 hatása a munkalehetőségekre

Forrás: saját szerkesztés

A válaszadók véleményét megvizsgálva kiderült az is, hogy a jelenlegi álláspiacon a munkáltatói elvárásokat sokan túlzóan magasnak találják: a kitöltők 43%-a valamennyire egyetért ezzel, sőt, 1%-uk nagyon magasnak érzi ezeket az elvárásokat. Mindössze 33% maradt semleges a kérdésben, így elmondható, hogy a válaszadók jelentős része szembesül olyan feltételekkel, amelyeket nehezen teljesíthetőnek ítélnék meg.



23. ábra: A kitöltők szerint a munkáltatói elvárások túl magasak-e

Forrás: saját szerkesztés

A 24. ábrán az látható, hogy azok, akik munkanélküliek voltak korábban, milyen módokon igyekeztek új munkahelyet találni. A válaszadók 55%-a online állás kereső oldalak segítségével igyekezett új munkahelyet találni. Emellett az ismerősök ajánlása is jelentős szerepet játszott, 38% ezzel a módszerrel talált új munkahelyet. Ezzel szemben a hivatalos intézményeken alapuló megoldások kevésbé népszerűek: csupán 5% vette igénybe a munkaügyi központ segítségét, és mindössze 2% választotta az átképzési programokat. Ezek az adatok azt mutatják, hogy az informális és digitális csatornák sokkal fontosabbak a munkakeresők számára, mint a hagyományos, állami támogatású vagy strukturált programok.

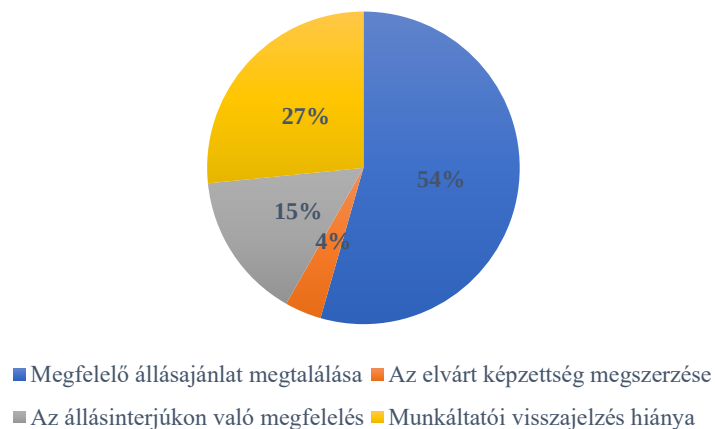


24. ábra: Munkahelykeresési lehetőségek munkanélküliként

Forrás: saját szerkesztés

Az álláskeresés során a válaszadók különböző kihívásokkal szembesülnek, amelyek közül a legnagyobb problémát a megfelelő állásajánlat megtalálása jelenti, ahogy a 25. ábrán is látható, a kitöltők 54%-a küzd ezzel a nehézséggel. Ebből az következtetés vonható le, hogy a jelenlegi munkaerőpiacon az egyéni igényekhez és képzettséghez passzoló álláslehetőségek korlátozottak. 27% számára a munkáltatói visszajelzés hiánya jelent komoly akadályt, ami az álláskeresés folyamatát kiszámíthatatlanná és frusztrálóvá teszi, hiszen a jelöltek nem kapnak visszajelzést arról, hogy miért nem feleltek meg vagy hogy továbbra is számolnak-e velük a kiválasztási folyamatban. Továbbá az interjúkon való megfelelés is komoly kihívást jelent a válaszadók 15%-a számára, ami arra utal, hogy az interjúkésztségek fejlesztése jelentőséggel bír a sikeres álláskeresésben. Ezenkívül 4% számára a munkáltatók által elvárt képzettség megszerzése a legnagyobb akadály, ami azt mutatja, hogy a megfelelő képzettség és tapasztalat hiánya korlátozhatja a lehetőségeiket.

Álláskeresés kapcsán felmerülő kihívások



25. ábra: Álláskeresés kapcsán felmerülő kihívások

Forrás: saját szerkesztés

A vizsgált minta összefoglaló demográfiai adatai az 2. sz. táblázatban láthatóak.

Korosztály	Fő	%
18-25 év	9	9
26-35 év	31	30
36-45 év	26	26
46-55 év	26	25
56 év felett	10	10
Nem	Fő	%
nő	59	58
férfi	43	42
Lakhely	Fő	%
városban (100 ezer főnél nagyobb)	72	70
Kisvárosban (10 - 100 ezer fő)	18	18
Faluban	9	9
Külföldön	3	3
Foglalkozás		
Teljes munkaidős alkalmazott	78	76
Részmunkaidős alkalmazott	3	3
Szerződéses munkavállaló	5	5
Vállalkozó	12	12
Szabadúszó	1	1
Diákmunka	3	3

2. táblázat: A vizsgált minta adatai

Forrás: saját szerkesztés

5. Következtetések

Kutatásom célja a jelenlegi hazai foglalkoztatási helyzet feltárása volt, melyben a munkavállalási lehetőségek, a regionális különbségek, a külföldi munkavállalási érdeklődés, valamint a munkanélküliséghez kapcsolódó tapasztalatok és támogatások kérdéskörét vizsgáltam. Az eredményekből látható az, hogy a kérdőívet kitöltők többsége hazánkban él, így a kutatás eredményei elsősorban a magyar foglalkoztatási helyzetre és tapasztalatokra vonatkoznak. Nem meglepő tehát, hogy a válaszadók között vegyes attitűd tapasztalható a külföldi munkavállalás iránt: amíg sokan nem fontolják azt és nyitottak a lehetőségekre, vagy már korábbi tapasztalatokkal is rendelkeznek ezen a téren, vannak olyanok, akik elzárkóznak ettől és szívesebben boldogulnak itthon.

A foglalkoztatási lehetőségek értékelése kapcsán elmondható az, hogy a résztvevők nagy része elégedett a helyi munkalehetőségekkel, ugyanakkor bizonyos régiókban, különösen Észak-Alföldön, többen szűkösen érzik a munkaerő kínálatot. A lakhely tehát nem minden esetben jelent korlátozó tényezőt az álláskeresésben, de akadnak olyan területek, ahol a munkalehetőségek hiánya problémát jelenthet, ezzel növelve az igényt a rugalmas munkalehetőségek iránt vagy a távmunkára.

A munkanélküliség kérdését komolyan problémának tartják a válaszadók, akik többsége a gazdasági visszaesést tekinti a legfőbb oknak. Ugyanakkor egyesek a munkavállalói motiváció hiányát is említik, ami arra utalhat, hogy bár elérhetőek lehetnek állások, az érdeklődés és a munkaadói igények nem találkoznak mindig. A szakmai tudás hiánya és az alacsony iskolázottság kevésbé számottevő problémaként jelentek meg a válaszokban.

A szakdolgozatom fontos felfedezése volt továbbá az is, hogy rendkívül alacsony a foglalkoztatáspolitikai intézkedések ismertsége, sok válaszadó ugyanis nincs tisztában azokkal, ami arra utal, hogy nem érzik ezek relevanciáját, vagy nincs közvetlen tapasztalatuk azok hatékonyságáról. Ennek oka lehet a bizalom hiánya az intézkedések iránt vagy az, hogy ezek nem hoztak számukra korábban érzékelhető eredményeket, pedig a válaszadók jelentős része korábban már volt munkanélküli. Az is látható azonban, hogy a munkanélküliség időtartama többnyire rövid volt a vizsgált mintában, a legtöbbször ugyanis gyorsan vissza tudott térni a munkaerőpiacra. Az álláskeresés során azonban többen is tapasztalnak kihívásokat, a legnagyobb problémát például a megfelelő állásajánlat megtalálása jelenti,

nehéz ugyanis a jelenlegi munkaerőpiacon az egyéni igényekhez és képzettséghez passzoló álláslehetőségeket találni.

A kutatás eredményei alapján több fejlesztési lehetőség is látható a hazai foglalkoztatáspolitikában, amelyek hozzájárulhatnának a foglalkoztatási helyzet javításához, a munkavállalók támogatásához és a regionális különbségek csökkentéséhez. A kutatásom eredményei alapján megfogalmazok néhány konkrét javaslatot, amelyek hozzájárulhatnak a foglalkoztatási problémák enyhítéséhez:

- **Regionális munkahelyteremtő programok fejlesztése:** a kutatás eredményeiből látható az, hogy bizonyos régiókban, mint például az Észak-Alföldön, sokkal szűkösebbek a munkalehetőségek, ezért szükséges lenne célzott munkahelyteremtési programokat indítani ezekben az elmaradt régiókban. Ezek a programok helyi vállalkozások támogatásával, az infrastrukturális fejlesztések ösztönzésével és adókedvezményekkel járulhatnának hozzá a munkahelyek létrehozásához, így csökkentve a térségi foglalkoztatási különbségeket. Emellett érdemes lenne a rugalmas munkalehetőségek elérhetőségét is növelni, hogy azok is megtalálják számításaikat, akik jelenleg elérhetetlennek érzik a munkalehetőségeket lakóhelyükön.
- **A munkaerőpiaci igények és a munkavállalói képességek összehangolása:** az eredményekből látható az is, hogy nincs összhang az álláskereső és a munkáltatók elvárásai között. Ezért szükséges lenne a képzési programok fejlesztése, hogy az alkalmazottak megszerezhessék azokat az ismereteket és készségeket, amelyek igazodnak az aktuális munkaerő piaci elvárásokhoz.
- **Motiváció növelése és pályaaorientáció:** a kutatásban megjelent a munkavállalói motiváció hiányának kérdése is, ezért érdemes lenne olyan programokat bevezetni, amelyek azt a célt szolgálják, hogy a munkát keresők reális képet kapjanak a munkaerőpiacról. Ezáltal motiváltabbak lennének, hiszen jobban felkészülhetnének a saját képességeikhez és érdeklődési körükhöz illeszkedő pályákra.
- **Célzott támogatások a hosszú távú munkanélküliek számára:** a hosszabb ideje munka nélkül lévő személyek számára különösen fontos a speciális, egyéni igényekhez igazított tanácsadás, ami segítheti őket a munkaerőpiacra való visszatérésben. E támogatások magukban foglalhatnának pénzügyi támogatásokat, képzési és átképzési lehetőségeket, illetve mentorálási programokat is, amelyek

különösen hasznosak lehetnek a szakmai tudással nem rendelkező, alacsony iskolai végzettségű munkakeresők számára.

- **Az álláskeresési támogatások és tanácsadások ismertségének növelése:** mivel a kutatásból kiderült az is, hogy a foglalkoztatáspolitikai intézkedések rendkívül alacsony ismertségűek, így szükség lenne a munkanélküli támogatások jobb kommunikációjára. Ehhez a helyi munkaügyi központokban szervezett tájékoztató kampányok vagy online felületeken történő hirdetések nyújthatnának segítséget.

5.1 Hipotézisek megválaszolása

Szakdolgozati kutatásom célja az alábbi hipotézisek vizsgálata:

H1: A megkérdezettek többsége nem tervez külföldi munkavállalást, ami arra utal, hogy a nemzetközi munkaerőpiac iránti érdeklődés alacsony.

Eredmény: a hipotézist elutasítom, ugyanis a kérdőíves felmérés eredményeiből az látható, hogy a válaszadók 32%-a nyitott a külföldi munkavállalásra, további 19%-uk pedig már jelenleg is rendelkezik külföldi munkatapasztalattal, 16%-uk pedig konkrétan tervezik, hogy külföldön vállalnak munkát. A válaszadók fele tehát nyitott a külföldi munkavállalás iránt.

H2: A koronavírus-járvány hatására a munkahelyek jelentős része alkalmazkodási intézkedéseket vezetett be, elsősorban a távmunka lehetőségével, míg a gazdasági nehézségek következtében kisebb arányban, de megjelentek a munkaidő-csökkentés és elbocsátások is, különösen az alacsonyabb jövedelmű dolgozók körében.

Eredmény: a hipotézist elfogadom, ugyanis a megkérdezettek távmunka lehetőségeit vizsgálva megállapítható, hogy a minta mindössze 13%-a dolgozik teljes mértékben otthonról, 43%-uk pedig él a home office nyújtotta lehetőségekkel. Az otthonról való dolgozás mellett 13%-uk kénytelen volt csökkentett munkaidőben dolgozni, de elbocsátások is végbementek a gazdasági nehézségek hatására.

H3: A válaszadók többsége a munkanélküliséget elsősorban gazdasági visszaesésre vezeti vissza, jelezve, hogy a gazdasági környezet jelentős hatással van a foglalkoztatási helyzetre Magyarországon.

Eredmény: a hipotézist elfogadom, ugyanis a válaszadók 47%-a úgy véli, hogy a gazdasági visszaesés a munkanélküliség legfőbb oka, jelezve, hogy a gazdasági helyzet határozza meg leginkább a munkahelyek elérhetőségét.

H4: A válaszadók jelentős része úgy érzi, hogy a COVID-19 járvány negatív hatással volt a mentális egészségükre, ami rávilágít arra, hogy a járvány nemcsak a munkahelyi helyzetet, hanem az egyéni pszichológiai állapotot is súlyosan befolyásolta.

Eredmény: a hipotézist elfogadom, ugyanis a COVID-19 járvány és az azt követő munkanélküliség komoly negatív hatást gyakorolt a válaszadók mentális egészségére. A megkérdezettek 67%-a érezte úgy, hogy a munkanélküliség negatívan hatott életminőségére, ami rávilágít arra, hogy a munkahely elvesztése nemcsak anyagi bizonytalansággal, hanem súlyos pszichológiai következményekkel is jár.

6. Összefoglalás

Szakdolgozatomban a munkanélküliség okainak és következményének a témakörét jártam körbe, kitérve a foglalkoztatáspolitikai aktuális kérdéseire. A koronavírus-járvány radikálisan megváltoztatta a gazdasági környezetet egyik pillanatról a másikra. A járvány következményeként sok ágazat, különösen a turizmus, vendéglátás és szolgáltatások, rendkívül súlyos helyzetbe került, ami azonnali elbocsátásokhoz vezetett. A kormányzat a karantén intézkedések bevezetésével elsődlegesen az emberek egészségének védelmét tűzte ki célul, azonban a szigorú korlátozások számos munkakör betöltését lehetetlenné tették. Ezen intézkedések következtében jelentős munkaerőpiaci feszültségek alakultak ki, amelyek nemcsak a foglalkoztatottság csökkenéséhez vezettek, hanem a gazdasági növekedés lassulását is előidézték. Az elbocsátások és a munkanélküliség növekedése mellett a távmunka lehetősége egy új megközelítést igényelt a vállalatoktól, hiszen a dolgozók egy része otthonról próbálta folytatni munkáját. Azonban a távmunkára való áttérés nem mindenki számára volt elérhető, így a munka és magánélet egyensúlya is sok esetben sérült. Azóta a helyreállítás folyamatosan megy végbe és a munkanélküliségi arány is stabilizálódott, azonban strukturális problémák továbbra is fennállnak.

A téma feldolgozása érdekében először egy szekunder kutatást folytattam le, ahol hazai és nemzetközi tanulmányok, statisztikák adataira támaszkodva ismertettem a téma kapcsán felmerülő fogalmakat és tendenciákat. Ezt követően pedig egy primer kutatást folytattam le, ahol kérdőíves vizsgálat keretein belül mértem fel azt, hogy milyen a magyar munkaerőpiac aktuális helyzete és a munkavállalók helyzete a COVID-19 világjárvány utáni időszakban.

Dolgozatomban összesen öt hipotézisre kerestem a választ. Az első hipotézis szerint a megkérdezettek többsége nem tervez külföldi munkavállalást, ami arra utal, hogy a nemzetközi munkaerőpiac iránti érdeklődés alacsony. Ezt a hipotézist elutasítom, mivel a válaszadók nagy része már korábban is dolgozott külföldön, vagy konkrét terveik vannak a kiköltözés kapcsán.

A második hipotézis szerint a koronavírus-járvány hatására a munkahelyek jelentős része alkalmazkodási intézkedéseket vezetett be, elsősorban a távmunka lehetőségével, míg a gazdasági nehézségek következtében kisebb arányban, de megjelentek a munkaidő-csökkentés és elbocsátások is, különösen az alacsonyabb jövedelmű dolgozók körében. Ezt

a hipotézist elfogadom, ugyanis a megkérdezettek nagy része élhet a távmunka lehetőségével, azonban elbocsátások is végbementek a gazdasági nehézségek hatására.

A harmadik hipotézis szerint a válaszadók többsége a munkanélküliséget elsősorban gazdasági visszaesésre vezeti vissza, jelezve, hogy a gazdasági környezet jelentős hatással van a foglalkoztatási helyzetre Magyarországon. A hipotézist elfogadom, ugyanis a válaszadók nagy része szerint a gazdasági visszaesés a munkanélküliség legfőbb oka

A negyedik hipotézis szerint válaszadók jelentős része úgy érzi, hogy a COVID-19 járvány negatív hatással volt a mentális egészségükre, ami rávilágít arra, hogy a járvány nemcsak a munkahelyi helyzetet, hanem az egyéni pszichológiai állapotot is súlyosan befolyásolta. A hipotézist elfogadom, ugyanis a COVID-19 járvány és az azt követő munkanélküliség komoly negatív hatást gyakorolt a válaszadók mentális egészségére.

7. Irodalomjegyzék

- Bagó, J. (2020). Járvány és munka. *Új Munkaügyi Szemle*, 3(3), 14-25.
- Benczes, I. (2004). Az európai pénzügyi integráció változó súlypontjai: egy elmélettörténeti megközelítés. *Társadalom és Gazdaság*, 26(2), 159-175.
- Bernadett Béresné, M. (2009). Theoretical schools on employment and workforce. *Acta Agraria Debreceniensis*, (33), 25-33.
- Béres, R. (2012). A munkanélküliség lélektani háttere – az újrakezdés esélye vagy a megrekedés veszélye? *Metszetek*, 1(4), 181-202.
- csalad.hu. (2021). *Munkahelyvédelmi akció*. Forrás: <https://csalad.hu/tamogatasok/munkahelyvedelmi-akcio>
- Csugány, J., & Kozák, A. (2018). Regionális munkaerőpiaci problémák–a külföldi munkavállalás súlyosbítja-e az északkeleti régiók helyzetét Magyarországon? *Tér és Társadalom*, 32(3), 38-53.
- European Comission. (2024. 04 30). *Employment - annual statistics*. Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics
- EY. (2024). *Változott a SzocHo törvény – csökkentek a kedvezmények*. Forrás: https://www.ey.com/hu_hu/workforce/valtozott-a-szochu-torveny-csokkentek-a-kedvezmenyek
- Frey, M. (2018). *Foglalkoztatottság, munkanélküliség, inaktivitás Magyarországon*. Forrás: https://kulgazdasag.eu/api/uploads/02_frey_maria_3eec2ef0fd.pdf.
- Ignits, G., & Mód, P. (2022). A pandémia első időszaka alatt frissen álláskeresővé vált személyek munkaerőpiaci utóélete. . *Új Munkaügyi Szemle*, 3(1), 27-44.
- KSH. (2015). *Munkaerő-piaci helyzetkép*. Forrás: <https://www.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz11.pdf>
- KSH. (2016). *Foglalkoztatottság és munkanélküliség*. Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/modszgyors/fogmodsz1607.html>
- KSH. (2022). *Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában*. Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html>
- KSH. (2024). *Idősoros éves adatok - Nemzeti számlák, GDP*. Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_eves_3_1
- KSH. (2024). *Keresetek*. Forrás: <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/ker/ker2404.html>
- KSH. (2024). *Munkaerő*. Forrás: <https://www.ksh.hu/munkaero>

- Karoliny, M., & Poór, J. (2017). *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. Budapest: Wolters Kluwer Hungary Kft.
- Kavosz. (2024). *Széchenyi Kártya Program*. Forrás: <https://www.kavosz.hu>
- Kjell, G., & Pervez, G. (2016). *Kutatásmódszertan az üzleti tanulmányokban*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- kozfoglalkoztataskormany.hu. (dátum nélkül.). *Gazdaságélénkítő programok*. Forrás: <https://kozfoglalkoztataskormany.hu/gazdasagelenkito>
- Lapsánszky, A. (2016). *Közigazgatási jog III*. Budapest: Wolters Kluwer Kft.
- László, G. (2021). *Foglalkoztatáspolitikai*. Budapest: Wolters Kluwer Hungary Kft.
- Lipták, K. (2014). Változó munkaerőpiac? Munkaerő-piaci előrejelzés Észak-Magyarországon. *Területi Statisztika*, 54(03), 220-236.
- Lipták, K. (2018). Munkanélküliség vagy munkátlanság?—A magyarországi munkaerőpiac helyzetéről. *Acta Carolus Robertus*, 4(2), 57-69.
- Lipták, K. (2021). Maradj otthon, dolgozz otthon!—A koronavírus-járvány hatása a távmunkára Észak-Magyarországon, 2020. április. *Területi Statisztika*, 61(02), 153-169.
- Makó, C., & Gyekiczky, T. (1990). *A munkanélküliség néhány közgazdasági-szociológiai problémájáról (Kérdések, válaszok, megoldások)*. Forrás: https://real.mtak.hu/38467/1/Makó_Munkanélküliség_közgazdasági_szociológiai_pprobl_1990.pdf
- Mihályi, F., & Naárné Tóth, Z. (2017). A munkapiaci kínálati oldal, a munkanélküliség és a foglalkoztatás vizsgálata Magyarországon különös tekintettel Jász-Nagykun-Szolnok megyében. *Üzlet - Gazdaság - Társadalom*, 46-54.
- NAV. (dátum nélkül.). *Járulék- és szochomentesség*. Forrás: https://nav.gov.hu/ugyfeliranytu/nezzen-utana/segitseg_rendkivuli_helyzetben/gyakori_kerdesek_valaszok/VI_jarulek_es_szochomentesség
- Petrakis, P., Pantelis, K., & Kyria, K. (2014). Structural and Cyclical Unemployment. In *The Rebirth of the Greek Labor Market: Building Toward 2020 After the Global Financial Meltdown*. New York: Palgrave Macmillan US, 39-48.
- Poór, J., Dajnoki, K., Jarjabka, Á., Pató, G., Szabó, S., Szabó, K., & Tóth, A. (2021). *Koronavírus-válság. Kihívások és HR-válaszok: Első-második-harmadik hullám összehasonlítása*. Forrás: https://real.mtak.hu/134063/1/POOR_et-al_KoronaHR_1-vs-2-vs-3.pdf

- PWC. (2020). *A módosított Kurzarbeit-szabályok gyakorlati szemmel*. Forrás:
<https://www.pwc.com/hu/hu/sajtoszoba/2020/modositott-kurzarbeit-szabalyok-gyakorlati-szemmel.html>
- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2016). *Közgazdaságtan*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Szellő, J. (2020). Pandémia és a globális munkaerőpiac. *Új Munkaügyi Szemle*, 1(4), 17-22.
- tradingeconomics.com. (2022). *European Union - Activity rate*. Forrás:
<https://tradingeconomics.com/european-union/activity-rate-eurostat-data.html>
- Trading Economics. (2024). *Egyesült Államok - Foglalkoztatottak száma*. Forrás:
<https://hu.tradingeconomics.com/united-states/employed-persons>
- Varga, E., & Szira, Z. (2022). Munkaerőpiaci folyamatok, kompetenciák és azok változásai a pandémia alatt. *Acta Carolus Robertus*, 12(2), 13-23.

8. Ábrajegyzék

1. ábra: Gazdaságilag aktív népesség az EU-ban (2023) Forrás: KSH, 2023	7
2. ábra: Munkanélküliségi ráta 2017 és 2023 között Forrás: KSH, 2023.....	8
3. ábra: Az Európai Unió aktivitási rátája Forrás: tradingeconomics.com, 2022.....	9
4. ábra: A foglalkoztatottak létszámának alakulása Forrás: KSH, 2024.....	10
5. ábra: Távmunkában, home office keretében dolgozók aránya Forrás: KSH, 2022.....	18
6. ábra: A kitöltők melyik országban élnek Forrás: saját szerkesztés.....	26
7. ábra: A kitöltők fontolják-e a külföldi munkavállalást Forrás: saját szerkesztés	27
8. ábra: Foglalkozási lehetőségek megítélése Forrás: saját szerkesztés	28
9. ábra: Nagyon rossz és eléggé rossz foglalkozási lehetőségek - régió szerinti bontásban Forrás: saját szerkesztés.....	28
10. ábra: A lakhely befolyásolja-e az álláskeresési lehetőségeket Forrás: saját szerkesztés	29
11. ábra: A kitöltők szerint a munkanélküliség mennyire számít súlyos problémának házankban Forrás: saját szerkesztés	30
12. ábra: A munkanélküliség fő okai Forrás: saját szerkesztés.....	31
13. ábra: Foglalkozáspolitikai intézkedések ismerete Forrás: saját szerkesztés.....	31
14. ábra: A kitöltők voltak-e már munkanélküliek Forrás: saját szerkesztés.....	32
15. ábra: A kitöltők mennyi ideig voltak munkanélküliek korábban Forrás: saját szerkesztés	33
16. ábra: Munkanélküliség hatása az életminőségre Forrás: saját szerkesztés.....	34
17. ábra: A kitöltők kaptak-e állami vagy civil szervezeti támogatást Forrás: saját szerkesztés	34
18. ábra: A kitöltők tapasztalnak-e bizonytalanságot munkahelyükön Forrás: saját szerkesztés	35
19. ábra: Távmunka lehetőségek Forrás: saját szerkesztés.....	35
20. ábra: Covid-19 hatása a kitöltők munkahelyére Forrás: saját szerkesztés.....	36
21. ábra: Covid-19 hatása a munkavégzés módjára Forrás: saját szerkesztés.....	37
22. ábra: Covid-19 hatása a munkalehetőségekre Forrás: saját szerkesztés.....	37
23. ábra: A kitöltők szerint a munkáltatói elvárások túl magasak-e Forrás: saját szerkesztés	38
24. ábra: Munkahelykeresési lehetőségek munkanélküliként Forrás: saját szerkesztés.....	39
25. ábra: Álláskeresés kapcsán felmerülő kihívások Forrás: saját szerkesztés	40

9. Mellékletek

1. számú melléklet: Online kérdőív

Kedves Kitöltő!

Sipos Barbara vagyok, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (MATE) hallgatója. Szakdolgozatomat a munkanélküliség okairól és következményeiről, valamint a foglalkoztatáspolitikai aktuális kérdéseiről írom. A kutatásom célja, hogy mélyebb betekintést nyerjek ezekbe a témákba, és megértsem, hogyan érintik a munkaerőpiac résztvevőit.

A kérdőív kitöltése névtelen, és csak néhány percet vesz igénybe. Az Ön válaszai fontosak számomra, és nagyban hozzájárulnak kutatásom sikeréhez. Előre is köszönöm a részvételt és az értékes segítséget!

Köszönöm az idejét és támogatását!

Melyik korosztályba tartozik?

- 18-25 év
- 26-35 év
- 36-45 év
- 46-55 év
- 56 év felett

Neme:

- Férfi
- Nő

Melyik országban él jelenleg?

- Magyarországon
- Egyéb európai ország
- Európán kívüli ország

Fontolóra vette már, hogy külföldön vállaljon munkát?

- Igen, már dolgoztam külföldön

- Igen, tervezem a külföldi munkavállalást
- Nem, de érdekelné a lehetőség
- Nem, nem érdekel a külföldi munkavállalás

Melyik megyében (vagy régióban) él Magyarországon?

- Budapest
- Közép-Magyarország (Pest megye)
- Közép-Dunántúl
- Nyugat-Dunántúl
- Dél-Dunántúl
- Észak-Magyarország
- Észak-Alföld
- Dél-Alföld

Jelenleg hol él?

- Városban (100 ezer főnél nagyobb)
- Kisvárosban (10 - 100 ezer fő)
- Faluban
- Külföldön

Hogyan ítéli meg a foglalkoztatási lehetőségeket az Ön lakóhelyén? (lineáris skála)

Szinte nincsenek lehetőségek 1 2 3 4 5 Nagyon jók a lehetőségek

Lakhelye befolyásolja az álláskeresési lehetőségeit?

- Igen, jelentősen korlátozza
- Igen, néha problémát jelent
- Nem, nem befolyásolja
- Nem, de átköltöznék másik helyre a munkalehetőségek miatt

Milyen súlyos problémának tartja a munkanélküliséget hazánkban?

- Nagyon súlyos
- Inkább súlyos
- Nem súlyos
- Nem probléma

Ön szerint mi a legfőbb oka a munkanélküliségnek?

- Gazdasági visszaesés
- Alacsony iskolázottság
- Szakmai tudás hiánya
- Munkavállalói motiváció hiány
- Egyéb:

Mennyire van tisztában a foglalkoztatáspolitikai intézkedésekkel? (lineáris skála)

Egyáltalán nem ismerem 1 2 3 4 5 Nagyon jól ismerem

Mennyire tartja hatékonynak az állam által hozott foglalkoztatáspolitikai intézkedéseket? (lineáris skála)

Egyáltalán nem hatékonyak 1 2 3 4 5 Nagyon hatékonyak

Ön volt-e már munkanélküli?

- Igen, jelenleg is munkanélküli vagyok
- Igen, de már van munkám
- Nem, még soha nem voltam munkanélküli

Ha volt munkanélküli, mennyi ideig tarott a munkanélkülisége?

- Kevesebb, mint 3 hónap
- 3-6 hónap
- 6-12 hónap
- Több, mint 1 év
- Soha nem voltam munkanélküli

Milyen hatással volt a munkanélküliség az életminőségére? (nem kötelező)

- Nagyon negatív hatással volt
- Inkább negatív hatással volt
- Nem volt jelentős hatása
- Inkább pozitív hatása volt
- Nagyon pozitív hatása volt

Kapott bármilyen állami vagy civil szervezet általi támogatást, amikor munkanélküli volt? (nem kötelező)

- Igen, állami támogatást kaptam
- Igen, civil szervezeti támogatást kaptam
- Nem kaptam semmilyen támogatást

Milyen típusú foglalkoztatásban dolgozik/ dolgozott legutóbb?

- Teljes munkaidős alkalmazott
- Részmunkaidős alkalmazott
- Szerződéses munkavállaló
- Vállalkozó
- Szabadúszó
- Diákmunka
- Egyéb:

Tapasztalt-e bizonytalanságot a jelenlegi munkahelyén?

- Igen, gyakran aggódom a munkahelyem biztonsága miatt
- Néha aggódom, de nem túl gyakran
- Nem, a munkahelyemet biztonságosnak érzem

Mennyire van lehetősége otthonról dolgozni?

- Teljes mértékben otthonról dolgozom
- Részben otthonról dolgozom
- Nincs lehetőségem otthonról dolgozni, de szeretnék
- Nem érdekel a távmunka

Milyen hatással volt a COVID-19 járvány az Ön jelenlegi vagy korábbi munkahelyére?

- Elbocsátottak a járvány miatt
- Csökkentett munkaidőben dolgoztam
- Otthonról kellett dolgoznom
- Nem volt hatással a munkámra
- Egyéb:

**Milyen mértékben érezte a COVID-19 járvány negatív hatásait a mentális egészségére?
(lineáris skála)**

Egyáltalán nem érintett 1 2 3 4 5 Nagyon súlyosan érintett

Milyen tartós változásokat hozott a COVID-19 járvány a munkavégzés módjában az Ön munkahelyén?

- Több otthoni munkavégzési lehetőség
- Rugalmas munkaidő bevezetése
- Digitalizáció erősödése
- Nem történt tartós változás
- Egyéb:

**Hogyan befolyásolta a COVID-19 a munkakeresési lehetőségeket az Ön számára?
(lineáris skála)**

Nagyon megnehezítette az álláskeresést 1 2 3 4 5 Jelentősen javította az álláskeresési lehetőségeket

Mennyire érzi úgy, hogy a munkáltatói elvárások túl magasak a mostani álláskeresési piacon? (lineáris skála)

Nagyon alacsonyak 1 2 3 4 5 Nagyon magasak

Hogyan próbált meg munkahelyet találni munkanélküliként?

- Online álláskereső oldalakon
- Munkaügyi központokon keresztül
- Ismerősök ajánlásával
- Átképzési programokon keresztül
- Egyéb:

Mi jelenti a legnagyobb kihívást az Ön számára az álláskeresésben?

- Megfelelő állásajánlat megtalálása
- Az elvárt képzettség megszerzése
- Az állásinterjúkon való megfelelés
- Munkáltatói visszajelzés hiánya
- Egyéb:

10.Függelék

NYILATKOZAT

a szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Sipos Barbara
A Hallgató Neptun kódja: C3Z2IR
A dolgozat címe: A munkanélküliség okai és következményei, a foglalkoztatáspolitikai aktuális kérdései - A Covid-19 hatásai a munkaerőpiacra és a foglalkoztatáspolitikai kihívásai Magyarországon
A megjelenés éve: 2024
A konzulens intézetének neve: Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet
A konzulens tanszékének a neve: Közgazdasági és Természeti Erőforrások tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott szakdolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottnak tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumba. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelté után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumban.

Kelt: Budapest, 2024. 11. 03.


Hallgató aláírása

NYILATKOZAT

Sipos Barbara (hallgató Neptun azonosítója: C3Z21R) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A szakdolgozatot a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom¹.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*2}

Kelt: Gyöngyös, 2024. november 2.



belső konzulens

¹ A megfelelő aláhúzendó.

² A megfelelő aláhúzendó.